КП 20
К-16
Как советское законодательство охраняет...
М-1926-1.

КАК СОВЕТСКИЕ ЗАКОНЫ ОХРАНЯЮТ ТРУД И ПРАВА РАБОЧИХ

СБОРНИК

ПОД РЕДАКЦИЕЙ
Я. И. ГИНДИНА и Е. Н. ДАНИЛОВОЙ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО
1 ○ 9 ○ 2 ○ 6

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО РСФСР

МОСКВА — ЛЕНИНГРАД

ТРУДОВОЕ ПРАВО СССР

ВАЙСМАН, С.

ПРАВА ТРУДЯЩЕЙСЯ ЖЕНЩИНЫ ПО СОВЕТСКИМ ЗАКОНАМ

Стр. 88. Ц. 30 к.

ВОЙТИНСКИЙ, И.

ТРУДОВОЕ ПРАВО СССР (ИНСТИТУТ СОВЕТСКОГО ПРАВА)

Стр. 364. Ц. 2 р.

И. Войтинский — один из лучших знатоков трудового права. Автором проработан большой правовой материал. Хорошо разработаны главы о трудовом и коллективном договорах, о правилах внутреннего распорядка и нормах выработки, о примирительных камерах, третейских судах и расценочно-конфликтных комиссиях... Книга тов. Войтинского будет полезна не только как пособие в университете, на что она рассчитана в первую очередь, но и для практиков профессионалистов и работников трудорган. (Я. Левинсон. „Известия", 1925, № 157.)

ТРАПЕЗНИКОВ, В. Н.

ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Стр. 80. Ц. 50 к.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

ТЕТТЕНБОРН, З. Р.

СОВЕТСКОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Стр. 136. Ц. 1 р. 55 к.

КП
20
К16

КАК СОВЕТСКИЕ ЗАКОНЫ ОХРАНЯЮТ ТРУД И ПРАВА РАБОЧИХ

351.83(47)(082)

(ПОПУЛЯРНОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЗАКОНОВ О ТРУДЕ СССР И ПРАКТИКИ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ)

СБОРНИК

ПОД РЕДАКЦИЕЙ
Я. И. ГИНДИНА
и Е. Н. ДАНИЛОВОЙ

БИБЛИОТЕКА
КРАСНОЙ ПРОФЕССУРЫ
V 55731/8
М

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО
МОСКВА — 1926 — ЛЕНИНГРАД

Главлит 44990
Гиз 9891 Тираж 5000

ПРЕДИСЛОВИЕ.

Настоящий справочник представляет собою попытку популярного и схематического изложения основных законов и постановлений о труде, действующих в СССР в настоящее время, т.-е. на восьмом году существования первого пролетарского государства. Он составлен в большинстве практиками-специалистами, не только участвовавшими непосредственно в разработке, редактировании и проведении большинства законодательных постановлений, регулирующих наши трудовые взаимоотношения, но сплошь и рядом сталкивающимися в своей повседневной работе с самыми разнообразными случаями отклонений, неправильного применения и затруднений, возникающих в практике на почве неправильного толкования нашего трудового законодательства. Этот труд должен служить не только большим подспорьем в работе для огромного кадра низовых хозяйственных, профессиональных и партийных работников; он является вместе с тем памяткой для широких трудовых масс СССР.

Имея своей главной целью узкую задачу по раз'яснению и популяризации наших законодательных трудовых норм, справочник вместе с тем приобретает и некоторое политическое значение, давая яркое отображение основных достижений рабоче-крестьянского государства на одном из важнейших фронтов нашей работы — в области социальных завоеваний рабочего класса СССР. В этом отношении сборник может иметь значение и для заграницы.

Трудящиеся всего мира должны знать, что пролетариат самой отсталой и экономически слабой страны, свергнув иго буржуазии, после неслыханного разорения, вызванного империалистической войной, сумел в обстановке блокады, интервенции, гражданской войны, холода и голода, не только наладить народное хозяйство, не только восстановить и укрепить промышленность, транспорт, земледелие и денежное обращение, но и поднять на небывалый в мире уровень основные социальные завоевания рабочего класса. На восьмом году существования пролетарского государства мы можем перед всем миром отметить не только неуклонное поднятие промышленности, развитие земледелия, восстановление транспорта, укрепление финансовых ресурсов страны и прочее, но и повсеместное внедрение 8-часового рабочего дня, 6-часового рабочего дня для лиц умственного труда, сокращенного рабочего дня для вредных производств. Мы имеем социальное страхование трудящихся без малейшего их участия в расходах, обеспечение заработка на случай болезни или временной

нетрудоспособности, освобождение от работы на 4 месяца беременных и кормящих с полной компенсацией заработка, полное запрещение сверхурочных работ, обязательные отпуска, запрещение детского труда и сокращенный рабочий день для подростков, сосредоточение трудового посредничества в руках государства, обязательный государственный минимум заработной платы и ряд других гарантий и компенсаций. Все эти завоевания представляют собою тот костяк, за который цепко держится рабоче-крестьянское государство в своей социальной политике; они составляют самую прекрасную страницу в истории развития великой Октябрьской Революции. Значение этих громадных по важности завоеваний нашего рабочего класса становится еще неизмеримо выше, если мы вспомним, что восстанавливать хозяйство советскому государству приходилось все время без малейшей помощи извне и в стране, которой политикой царизма и господством помещиков и капиталистов было подготовлено величайшее поражение в грабительской империалистической войне. Есть ли хоть что-либо подобное в богатейшей из всех государств мира «демократической Америке», республиканской Франции, вышедшей победительницей из войны, или у другой победительницы — Англии или, наконец, там, где уже 6 лет стоят у власти предатели рабочего класса из Второго Интернационала — в Германии?

Конечно, было бы неправильно самообольщаться и считать достигнутые успехи достаточными. Экономическое благосостояние рабочего класса при его систематическом и неуклонном росте за последние годы все же находится еще на довольно низком уровне. Оставляет еще желать лучшего и наше рабочее законодательство, поскольку мы должны явить всему миру пример того, как обеспечиваются социальные права рабочих в стране, где власть принадлежит самим трудящимся, и где усилия широких трудовых масс направлены к полному переустройству всех общественных взаимоотношений на социалистических началах. Но дальнейший рост всего нашего народного хозяйства подготовит те материальные возможности, на основе которых и будут расти и расширяться основные социальные завоевания рабочего класса, и вместе с ним — всех трудящихся СССР. Усилия широких трудящихся масс Союза, направленные к поднятию производительности труда, к удешевлению себестоимости продукции, увеличению ее выпуска и сбыта вызовут новый под'ем уровня экономического благосостояния рабочих масс, заработная плата которых не только достигнет, но и превзойдет довоенные нормы и создаст ту базу, на основе которой и будут расширяться основные права рабочего класса в области социального законодательства в первом в мире рабоче-крестьянском государстве — Союзе Советских Социалистических Республик.

1 июля 1925 г. *Я. Гиндин.*

ОГЛАВЛЕНИЕ

Стр.

Предисловие (Я. И. Гиндин) III

I. Советские законы о труде (А. Ф. Лях) 1

Дореволюционное законодательство; развитие законов о труде в Советских республиках; Кодекс Законов о Труде и его основные моменты:

II. Какие законы касаются вопросов труда (А. Ф. Лях). . . . 16

Кодекс и законы, изданные в его развитие. Другие законы. Местные постановления.

III. Коллективный договор (А. Ф. Лях) 18

Из истории колдоговоров в России; понятие колдоговора; значение колдоговора; содержание колдоговоров; стороны в колдоговоре; пределы применения колдоговора; отношение колдоговора к закону; регистрация колдоговоров; последствия нерегистрации; срок действия колдоговора; порядок применения льгот; вступление договора в силу; ответственность сторон по колдоговору; проведение договора в жизнь и надзор за его исполнением.

IV. Наем и поступление на работу (А. Я. Хигерович). 31

Порядок найма по Кодексу; недостатки в работе бирж труда; переход к трудовому посредничеству; подготовительные меры; декрет о порядке найма рабочей силы; новый порядок предоставления льгот биржами труда; выявление квалификации; посылка на работу.

V. Безработица и борьба с нею (Я. И. Гиндин) 38

Характер безработицы в СССР, размеры безработицы и рост ее на-ряду с хозяйственным развитием; меры борьбы с безработицей.

VI. Трудовой договор (А. Ф. Лях) 47

Задачи трудового договора; понятие трудового договора; отличие от подряда; отношение трудового договора к закону; стороны в трудовом договоре; виды трудового договора; предварительное испытание; форма трудового договора; рас-

Стр.

четная книжка; обязанности нанимателя; обязанности трудящегося; трудовая дисциплина; изменение договора; отстранение от работы; прекращение и расторжение трудового договора; удостоверения о работе.

VII. Рабочее время (В. Я. Наливайский) 75

8-часовой рабочий день; сокращение рабочего дня во вредных производствах; рабочий день работников умственного и конторского труда; рабочий день подростков; ночной труд; месячный учет рабочего времени; особые правила о рабочем времени; перерывы в работе; сверхурочные работы.

VIII. Время отдыха (В. Я. Наливайский) 82

Еженедельный 42-часовой отдых; праздничные дни и особые дни отдыха; отпуска очередные, на вредность, подросткам; компенсация за неиспользованный отпуск.

IX. Вознаграждение за труд (А. Ф. Лях). 87

Из истории заработной платы; вознаграждение за труд по Кодексу.

X. Гарантии и компенсации (Р. П. Орлов) 110

В каких случаях за рабочим сохраняется заработок, должность (место работы); командировки по делам службы; перевод на другое место работы; льготы при переводе в отдаленные местности РСФСР; компенсация за инструменты и приспособления для работы; выходное пособие; компенсация за неиспользованный отпуск; ограждение заработка рабочего; право рабочего на преимущественное удовлетворение его требований по зарплате; органы надзора за своевременностью выплаты заработной платы.

XI. Труд несовершеннолетних. Ученичество (В. Я. Наливайский). 128

С какого возраста подростки допускаются к работе; запрещение ночных работ и работы в особо вредных производствах; предельные нормы переноски тяжестей; оплата труда и отпуска; медицинское освидетельствование подростков; броня подростков; ученичество; увольнение учеников из предприятий.

XII. Труд женщин (В. Я. Наливайский) 134

Запрещение ночной работы и работы в особо вредных производствах; предельные нормы переноски тяжестей: льготы женщинам, имеющим детей; льготы для беременных женщин и для кормящих грудью; празднование женского дня

XIII. Профессиональные союзы (Р. П. Орлов) 138

Из истории профессионального движения за границей; профессиональное движение в России до Февральской Революции; профессиональное движение после Февральской Революции; профсоюзы в период военного коммунизма; союзы и новая экономическая политика; организация союзов; профинтерн и единство мирового профдвижения.

Стр.

XIV. Инспекция труда (Л. Е. Фрадкин) 160

Задачи инспекции труда; порядок избрания инспекции труда; права ее и круг ведения. Инспектор труда как орган дознания; участие инспектора в судебном деле; прием жалоб и заявлений.

XV. Трудовые конфликты (Л. Е. Фрадкин) 166

Как возникают трудовые конфликты; расценочно-конфликтные комиссии; как организуется РКК; порядок работы; примирительные камеры; третейские суды; примирительные комиссии при волисполкомах.

XVI. Особые сессии по трудовым делам (Л. Е. Фрадкин) . . . 182

Своеобразие трудовых судебных дел; организация трудовых сессий; подсудность сессиям (уголовная и гражданская); изменение состава особых сессий.

XVII. Трудовая прокуратура (Л. Е. Фрадкин) 186

Причины учреждения трудовой прокуратуры; ее организация; задачи и характер работы помощника прокурора по трудовым делам.

XVIII. Бюро надзора по трудовым делам при НКТ РСФСР (Л. Е. Фрадкин) 190

Задачи Бюро надзора. Круг ведения Бюро надзора.

XIX. Социальное страхование (Р. П. Орлов) 193

Из истории социального страхования; социальное страхование в Советских Республиках; медицинская помощь; обеспечение при временной нетрудоспособности; дополнительные виды обеспечения; страхование на случай безработицы; страхование на случай инвалидности и на случай смерти (безвестного отсутствия) кормильца семьи; обеспечение инвалидов труда (группы 4—6); обеспечение членов семей застрахованных на случай смерти (или безвестного отсутствия) кормильца семьи. Порядок назначения и выдачи пенсии инвалидам труда и членам семей умерших (безвестно отсутствующих) кормильцев. Усиленное обеспечение трудящихся, имеющих заслуги перед Революцией, и их семей; пенсионное обеспечение учителей школ I ступени и др. работников просвещения в деревне; в каких случаях возмещается трудящемуся причиненный ему вред.

XX. Устройство и состояние СССР и особые права трудящихся (А. Ф. Лях) 245

Устройство Советских Республик; СССР; как управляют советы; народное хозяйство; народное просвещение; здравоохранение; суд.

XXI. Литература по трудовому праву (А. Ф. Лях) 257

Справочные издания; работы научного характера; популярная литература; периодические издания.

Стр.

Приложения.

1. Единая тарифная сетка ВЦСПС 264
2. Формы заявлений и примерные протоколы 265
3. Рабочий день и рабочий год в русской промышленности. 268
4. Численность, движение и состав фабрично-заводского пролетариата с 1913 по 1925 г. 270
5. Количество и распределение промышленных предприятий и заведений 278
6. Подростки в производстве; школы фабзавуча. 282
7. Состав и движение численности членов профессиональных союзов с 1917 по 1925 г. 286

I. СОВЕТСКИЕ ЗАКОНЫ О ТРУДЕ

Дореволюционное законодательство.

Русская промышленность до революции развивалась в значительной степени за счет жестокой эксплоатации рабочих. Профессиональные союзы были придушены наступившей после революционной волны 1905 года реакцией и не были в состоянии оказать сколько-нибудь значительную поддержку рабочим в их борьбе за улучшение условий труда. Невыносимый политический гнет еще более затруднял эту борьбу. В связи с тяжелым экономическим положением и политическим бесправием пролетариата, дореволюционное законодательство о труде было совершенно неудовлетворительно. Прежде всего, оно действовало не на всей территории б. Российской империи и распространялось только на наемных работников, занятых на фабриках и заводах, не охватывая ни мелкой и кустарной промышленности, ни учреждений, ни торговых заведений. Содержание этих законов было также весьма неудовлетворительно. При найме на неопределенный срок наниматель мог во всякое время уволить рабочего без об'яснения причин, лишь предупредив его за 2 недели. Широко применялись штрафы: за неисправную работу, прогул, нарушение порядка в предприятии и т. п., при чем, хотя отдельный штраф (кроме случаев причинения убытков предприятию) не должен был превышать одного рубля, но в общей сумме штрафы могли доходить до $^1/_3$ заработка. Рабочий день как взрослых, так и подростков при работе в дневное время был ограничен $11^1/_2$ часами (в субботы и кануны праздников — 10 час.), но в мелких предприятиях сплошь и рядом доходил до 14, 15 и более часов. Сверхурочные работы были ограничены только тем, что о них нельзя было уславливаться заранее при заключении договора. Очередные отпуска отсутствовали совершенно. Существовали некоторые ограничения по применению труда женщин и подростков в отношении ночных работ и работ во вредных производствах, но они были безусловно недостаточны. Государственные органы пользовались правом допускать из'ятия и отступления от закона

в целом ряде случаев. Надзор за исполнением законов о труде лежал на чиновниках (фабричных инспекторах), назначаемых государством; им не могли быть близки интересы трудящихся, и далеко не каждый из них рисковал «обидеть» фабриканта. К тому же права фабричных инспекторов были очень ограничены, а наказания за нарушение законов о труде заключались исключительно в штрафах (от 5 до 300 рублей).

Неудовлетворительно было также и социальное страхование. Оно охватывало лишь предприятия с 20 и более постоянными рабочими при наличии машин или двигателей или предприятия с 30 и более рабочими, если в них машин или двигателей не было. Медицинская помощь должна была оказываться (не долее 4-х месяцев) за счет владельцев предприятий, а денежные пособия выдавались страховыми кассами, организуемыми при крупных предприятиях или по отдельным районам. Пособия выдавались: при временной нетрудоспособности (не более $^2/_3$ заработка, с четвертого дня болезни и не долее 26 недель), по случаю родов (от $^1/_2$ и до полного заработка, в течение 2-х недель до родов и 4-х недель после) и на погребение (от 20 до 30-кратного дневного заработка). Средства на выдачу пособий составлялись из отчислений с заработка застрахованных (до 3%) и взносов нанимателя ($^2/_3$ того, что уплачивали рабочие). Управление кассами обеспечивалось за владельцами предприятия путем закрепления за их представителями $^2/_3$ всех голосов общего собрания членов кассы и, кроме того, предоставлением владельцам предприятий права назначать почти $^1/_2$ членов правления кассы. Страхование от несчастных случаев производилось за счет владельцев предприятий, при чем пособие составляло при полной утрате трудоспособности $^2/_3$ заработка (в некоторых случаях назначался и полный). Таким образом, совершенно отсутствовали страхование при инвалидности, безработице, а также выдача пособий при рождении и на кормление ребенка.

Развитие законов о труде в Советских республиках.

Пришедшему к власти рабоче-крестьянскому правительству приходилось поэтому строить все заново в срочном порядке. Действительно, уже на четвертый день после Революции, а именно 29 октября 1917 года, издается декрет о повсеместном введении 8-часового рабочего дня. В начале 1918 года издается ряд новых законов о социальном страховании, летом 1918 года учреждается выборная Рабочая Инспекция Труда, а к годовщине Октябрьской Революции издаются уже новые кодексы Законов о Труде и о Социальном Обеспечении трудящихся, которые охватили все вопросы, связанные с применением наемного труда.

Подробная характеристика всех этих важнейших в истории советского законодательства о труде законов здесь, по техническим условиям, невозможна. Отметим только, что в них были намечены все те положения, которые составляют основы действующего сейчас советского трудового права: 8-часовой рабо-

чий день для взрослых, сокращенный рабочий день — для подростков и лиц, занятых во вредных производствах, регулирование заработной платы при участии органов НКТ и профсоюзов, сосредоточение трудового посредничества в руках государства, бесплатное обеспечение трудящихся во всех необходимых случаях и т. д.

Вместе с тем на законах этого времени сказалась основная экономическая особенность первоначального периода существования советской власти: наличие частно-капиталистических предприятий, впоследствии национализированных советской властью. Поэтому тогдашние законы о труде носили двойственный характер: с одной стороны, они защищали трудящихся от эксплоатации их частными предпринимателями, а с другой — уже намечали условия регулирования труда в едином государственном социалистическом народном хозяйстве.

Военный коммунизм

Дальнейшее развитие советского трудового права шло параллельно с происходившим превращением Советских республик в единый хозяйственный организм на началах социализма. В связи с этим в законах о труде начинает все более усиливаться стремление к государственному нормированию всех условий труда, что особенно ярко отразилось в области заработной платы: последняя сначала приняла форму твердых ставок, определяемых жестко для каждой должности и работы профсоюзными тарифами, а позже начала превращаться в систему бесплатного снабжения трудящихся со стороны государства всем необходимым. Введение же в период острой блокады, гражданской войны и интервенции всеобщей трудовой повинности, охватившей, в конце концов, все виды труда, изгнало из области трудовых отношений и последний момент, где оставалось еще соглашение сторон — поступление на работу и увольнение. В конце периода военного коммунизма труд и его условия, вплоть до самых второстепенных вопросов, целиком и полностью регулировались государственными органами и профессиональными союзами, при чем многие нормы Кодекса 1918 года были в тогдашней обстановке частично отодвинуты на задний план рядом временных постановлений.

Новая экономическая политика

Такой порядок регулирования труда не мог, конечно, сохраниться при новой экономической политике, так как он не соответствовал вновь создавшимся экономическим условиям. Должно было отпасть твердое установление всех условий труда, которое было намечено различными тарифными положениями, а также постановлениями госорганов и профсоюзов. Трудовая повинность стала неприемлемой, как мера, не соответствовавшая новым фор-

мам развития народного хозяйства. Перед профсоюзами, на-ряду с основными задачами по участию в организации производства, встала огромной важности задача об'единения трудящихся на почве защиты их интересов перед нанимателями. Участие в государственном принудительном регулировании труда было трудно совместимо с этой задачей, почему профсоюзы должны были снова возвратить в НКТ выполнявшуюся ими в период военного коммунизма работу по государственному регулированию условий труда. Наркомтруд таким образом опять превратился в учреждение, в котором сосредоточивается вся деятельность по разработке, изданию и проведению в жизнь законов о труде. Все эти изменения были сначала намечены в некоторых отдельных постановлениях, изданных в течение 1922 года, а 30 ноября 1922 года, после широкого обсуждения на местах и в центральных союзных и государственных органах, сессией Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета был утвержден новый Кодекс Законов о Труде, в котором и были установлены все важнейшие правила об условиях труда при современной экономической политике.

Кодекс законов о труде и его основные моменты.

Наш Кодекс является первым в мире собранием трудовых законов, созданным самими же ставшими у власти рабочими и крестьянами. Это условие придает Кодексу особенно большое значение, как показатель того, как будут регулироваться условия труда в государстве, в котором власть переходит в руки пролетариата. И, действительно, Кодекс резко отличается во всех отношениях от рабочего законодательства буржуазных стран.

В нашем Кодексе трудящийся впервые рассматривается не как «рабочая сила», необходимая для поддержания и развития капиталистического производства, но как строитель новой жизни и как гражданин Советского государства. В связи с этим Кодекс твердо проводит ту основную мысль, что трудящийся непосредственным образом участвует в организации труда и производства. Об'единениям трудящихся — профсоюзам — предоставлено широкое право представительства интересов рабочих и служащих по всем вопросам труда и быта, а в государственном управлении и промышленности союзы ведут и работу по организации производства. Заключая коллективные договоры, разрабатывая нормы выработки, правила внутреннего распорядка, союзы этим самым устанавливают вместе с администрацией предприятий и учреждений условия труда в них. Надзор за исполнением законов о труде находится в руках инспекции труда, которая избирается на с'ездах и конференциях профсоюзов. Комитеты страховых касс, осуществляющих социальное страхование трудящихся, также избираются профсоюзами. Трудовые конфликты рассматриваются в расценочно-конфликтных комиссиях и примирительных камерах, где профсоюз имеет равный с нанимателем голос. Руководящий состав органов Наркомтруда, а также и государственных и ко-

оперативных хозяйственных органов, также назначается при деятельном участии профсоюзов.

На-ряду с этими правилами, обеспечивающими за профсоюзами надлежащее влияние во всех важных для трудящихся случаях, советское законодательство о труде прямолинейно разрешает и другой вопрос огромной важности: об обеспечении за трудящимися определенных условий труда, которые должны соблюдаться нанимателем во всяком случае. В этом отношении советские законы идут несравненно дальше самых лучших законов буржуазных стран. Дореволюционное развитие русской промышленности шло главным образом за счет усиленной эксплоатации пролетариата. Советская власть, унаследовавшая от старого режима чрезвычайно низкую технику производства, несмотря на то, что производительные силы страны, и без того недостаточно развитые, были сильно подорваны войнами, блокадой и интервенциями, совершенно изменила самую систему организации труда и производства. Выдвинув требования укрепления трудовой дисциплины и поднятия производительности труда, рабоче-крестьянское правительство приняло все меры к тому, чтобы одновременно обеспечить трудящимся надлежащие условия работы. Такие условия были созданы уже в первое же время после революции, а в Кодексе 1922 года, главным образом, сведены воедино изданные ранее правила.

Рабочий у нас не рискует по прихоти нанимателя очутиться на улице в любое время, так как Кодекс строго ограничивает случаи, когда трудящийся может быть уволен. Ежегодно он получает оплаченный нанимателем отпуск в 2 и более недель для восстановления своих сил, а в случае заболевания он в течение двух месяцев сохраняет за собой место. Заработная плата его не может быть ниже общегосударственного минимума, а действительный размер ее определяется в коллективном договоре, заключения которого профсоюз всегда может добиться. Рабочее время ограничено 8 часами, и это правило действительно проводится в жизнь, а не остается на бумаге, как во многих иностранных государствах. Еженедельно трудящемуся обеспечен 42-часовой непрерывный отдых. В целях безопасности труда и устранения вредных условий работы, наниматели обязаны самым точным образом соблюдать правила предосторожности (устройство паровых котлов, ограждение машин и т. п.), издаваемые НКТ, обязаны отводить для работы помещения, которые отвечают требованиям гигиены, содержать их в порядке и т. п. Для вредных производств установлен сокращенный рабочий день (7, 6 и менее часов), обязательная выдача спецодежды, необходимых противоядий и жиров.

Наше социальное страхование осуществляется целиком за счет нанимателей, без права взимать с трудящегося какие бы то ни было отчисления для этой цели. При этом оно, единственное в мире, охватывает все случаи (болезнь, безработица, роды, смерть,

инвалидность), когда застрахованный или его семья нуждаются в помощи. Отдельно наши законы о труде заботятся об охране труда женщин и несовершеннолетних. Труд подростков до 14 лет, а также ночная и сверхурочная работа всех подростков, беременных и кормящих грудью женщин, воспрещен вовсе. Рабочее время остальных подростков сокращено, при чем в отношении оплаты они уравнены со взрослыми. Ряд особых законов преследует своей целью обеспечение места в производстве определенному проценту подростков и получение ими необходимого образования как по специальности, так и общего. Матерям Кодекс дает особые отпуска (до 4 месяцев) на время до и после родов, устанавливает особые перерывы для кормления ребенка и т. д.

И все это существует и проводится в Советских республиках несмотря на то, что мы очень отстали в техническом отношении, что производительные силы Союза ССР только начинают развиваться, а народное хозяйство еще не восстановлено даже в довоенных размерах. В производственных условиях развитых капиталистических стран можно было бы еще более расширить гарантии, даваемые законами трудящимся, еще более углубить работу по охране труда. На деле же мы там видим иное: буржуазное законодательство идет далеко позади нас, а в тех случаях, когда какая-нибудь мера об'является в законе (например, 8-часовой рабочий день), то она бесчисленными исключениями, оговорками, отсрочками сводится в значительной степени на-нет, как это наблюдается хотя бы в Германии. Советские же республики рассматривают нынешнее законодательство о труде только как первые шаги по пути улучшения условий труда, которое будет итти нога в ногу с предстоящим развертыванием нашего народного хозяйства и развитием производительных сил.

Единство Кодекса

Особый характер советских законов о труде, характер, отличающий их от всех законов о труде, существующих за пределами Советских республик, сказывается даже в их внешнем виде. Только мы имеем единый Кодекс, об'единяющий все важнейшие постановления о труде в одном законе. Это чисто внешнее отличие имеет свои глубокие внутренние причины. Дело в том, что в капиталистических странах рабочее законодательство развивалось под непосредственным напором пробуждающегося пролетариата. Не имея никакого желания широко итти навстречу трудящимся, правящие классы стремились каждый раз сделать лишь частичные уступки, удовлетворить только те требования, которые особенно настойчиво выдвигались рабочими в данный момент. Поэтому и получались бесконечные наслоения отдельных постановлений по различным частным вопросам. Очень интересен с этой точки зрения пример Германии: революционный под'ем трудящихся вынудил германское правительство приступить к со-

ставлению Кодекса Законов о Труде. Но... как только в стране началась реакция, вопрос о Кодексе был снят с очереди. Вместе с тем, так как наибольших уступок могли добиться наиболее организованные группы трудящихся, то и законодательство о труде буржуазных стран, главным образом, регулирует труд основных кадров промышленного пролетариата и очень мало касается других групп. Только наш Кодекс Законов о Труде (вместе с дополняющими и развивающими его постановлениями) представляет собой единый свод законов о труде, проникнутый одной общей мыслью — создания минимальных (ниже которых итти нельзя) гарантий защиты труда и трудящихся в условиях современной обстановки; они охватывают всех работающих по найму трудящихся и затрагивают все важнейшие моменты трудовых отношений.

Самодеятельность сторон

Кодекс, как общее правило, передает решение всех необходимых вопросов соглашению сторон. Поступление на работу производится по трудовому договору, т.-е. по взаимному соглашению, совершенно добровольно; характер и содержание выполняемой трудящимся работы определяется тем же договором. Размер и формы оплаты труда устанавливаются коллективными и трудовыми договорами. Расторжение договора допускается по соглашению сторон. Правила внутреннего распорядка и нормы выработки устанавливаются по соглашению администрации с профсоюзом и так далее.

Стороны, таким образом, не стесняются слишком жесткими правилами и получают возможность согласовать все условия труда с характером производства, особенностями данной местности, финансовыми возможностями и т. п. Этот порядок принес очень хорошие результаты: двухлетний опыт применения Кодекса доказал его жизненность и осуществимость в нынешних условиях.

Гарантии определенных условий труда

Но Советская власть не может передать решение всех вопросов, связанных с применением наемного труда, соглашению сторон. При поступлении на работу, при определении заработка, при установлении обязанностей рабочего, трудящийся всегда будет в худших условиях, чем наниматель, потому что он на деле, с экономической точки зрения, гораздо слабее нанимателя. Не получить работы, это значит — голодать, тогда как наниматель всегда найдет уступчивых рабочих, которые на любых почти условиях согласны занять свободное место. Поэтому наши законы о труде, законы Рабоче-Крестьянского Правительства, очень большое внимание уделяют защите интересов трудящихся. Ст.Ст. 4, 19 и 28 Кодекса об'являют недействительными все соглашения, противоречащие законам о труде

и ухудшающие положение трудящихся по сравнению с ними. Поэтому все правила Кодекса и дополнительных постановлений носят в одном отношении твердый характер: закон не позволяет ухудшать условия труда в порядке отдельных соглашений.

С другой стороны, из минимального характера гарантий Кодекса вытекает, что все условия, улучшающие положение трудящихся (например, установление выходного пособия в размере месячного заработка вместо двухнедельного), могут вводиться по соглашению сторон и закону не противоречат. Действительно, на практике постоянно встречаются соглашения, которые в тех или иных частях лучше соответствующих статей закона. В особенности это относится к коллективным договорам, при помощи которых профсоюзы достигают значительных результатов в области улучшения условий труда и быта рабочих.

Ответственность нанимателей за нарушения

Значение Кодекса для трудящихся во всей его силе скажется только тогда, когда он будет строжайше соблюдаться. Вот почему Советское государство установило суровейшие наказания за его нарушение. Если признать, что никто никакой ответственности за нарушения законов о труде не несет, то хорошие правила оказались бы пустым звуком, так как исполнение требований Кодекса влечет за собой для нанимателя особые расходы (уплата страховых взносов, выдача выходного пособия) или вызывает некоторые ограничения его усмотрения (необходимость согласовывать: увольнение трудящегося с РКК, производство сверхурочных работ — с Инспекцией Труда и т. д.). Поэтому ст. VI вводного закона к Кодексу (от 9 ноября 1922 года) всю тяжесть уголовной ответственности за могущие быть нарушения возлагает на нанимателя. Привлечение к уголовной ответственности лиц наемного труда возможно только в случае, когда эти лица выступают в качестве представителей нанимателя (директора фабрик и заводов, высшая администрация в учреждениях); в остальных случаях трудящиеся судебной ответственности не несут; например, инспектор труда, обнаруживший производство без его разрешения и ведома сверхурочных работ, должен привлечь к ответственности только нанимателя или администрацию, но не участвовавших в работах трудящихся.

Уголовная ответственность нанимателя (за нарушение законов о труде, нарушение коллективных договоров, воспрепятствование законной деятельности профсоюзов — ст.ст. 132—134 Уголовного Кодекса) возможна в случае почти любого нарушения, хотя бы и не особенно значительного, так как эти статьи Уголовного Кодекса имеют настолько широкое содержание, что под них подходит всякое нарушение нанимателем своих обя-

занностей [1]). Однако не всякое нарушение настолько значительно, чтобы из-за него стоило пускать в ход довольно медленно работающую судебную машину. С другой стороны, нет необходимости подвергать нанимателя за незначительные нарушения серьезным наказаниям в судебном порядке (по отмеченным уже нами статьям Уголовного Кодекса, наниматель, если нарушение касается отдельных трудящихся, подвергается штрафу не менее 100 рублей или лишается свободы на срок до одного года, а если нарушение охватывает группу трудящихся, т.-е. более 3-х человек, то штраф назначается в размере не ниже 1.000 рублей, а лишение свободы не может быть менее, чем на один год). Поэтому Совнарком РСФСР 3 мая 1924 года постановил, что дела по незначительным нарушениям формального характера (к ним можно, например, отнести невыдачу расчетных книжек, отсутствие требуемых Инспекцией Труда книг для записи несчастных случаев и т. п.) могут направляться не в судебном, а в административном порядке, т.-е., согласно существующих правил, в президиумы уездных исполкомов или в отделы управления губернских. Эти органы пользуются правом налагать на виновных в нарушении существующих правил штраф в размере до 300 рублей или приговаривать к принудительным работам на срок не более 3-х месяцев, без лишения свободы. Список постановлений и правил, при нарушении которых дела могут исправляться в административном порядке, издан НКТ в особом постановлении.

Пределы распространения Кодекса

Первая статья Кодекса говорит: «Постановления Кодекса Законов о Труде распространяются на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (государственных, — не исключая и военных, — общественных и частных, в том числе и раздающих работу на дом), а также для всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение».

Таким образом, Кодекс, (а вместе с ним и дополнительные постановления) распространяется на все без исключения случаи применения наемного труда, и действию Кодекса одинаково подчинены работа на фабриках и заводах, служба в конторах и в учреждениях, труд домашней прислуги, труд батрака в совхозе и т. д. При этом Кодекс одинаково охватывает труд в государственных предприятиях и учреждениях, труд в общественных (кооперативных, профессиональных и др.) организа-

---

[1]) В буржуазных государствах наниматель несет ответственность, главным образом, в виде денежных штрафов (встречается и заключение) за нарушение отдельных законов (напр., неправильное удлинение рабочего дня в Германии, оплата ниже минимума в Англии и т. п.).

ниях, а также и работу в частных предприятиях или у отдельных лиц. Концессионные предприятия, т.-е. предприятия, создаваемые на основании отдельных соглашений-законов, заключаемых правительством с предпринимателями-иностранцами, также, как общее правило, подчиняются действию законов о труде. Лишь в случае, если в самом концессионном договоре установлены какие-либо исключения из этого правила, — действие советских законов о труде соответствующим образом ограничивается. До сих пор сколько-нибудь существенных из'ятий в области применения законов о труде ни в одной концессии не установлено (есть только отступления в области обязательности найма через биржи труда, уже утратившие свое значение, и некоторые другие, не имеющие принципиального значения).

Особые правила применения Кодекса

Конечно, Кодекс, ввиду разнообразия условий труда и производства, не может применяться совершенно одинаково, почему и существуют особые постановления, устанавливающие порядок его применения в различных случаях.

Квартирники

Из'ятия по применению Кодекса к квартирникам установлены постановлением Совнаркома РСФСР от 2 июля 1923 г. Это постановление распространяет законы о труде на квартирников, выполняющих работу у себя на дому личным трудом и из материалов работодателя. Квартирники, работающие исключительно для удовлетворения потребностей заказчика, законом не охватываются. Наоборот, на квартирников, вырабатывающих изделия для учреждений или же изделия, которые заказчик предназначает для продажи, распространяются законы о труде. Но и на этих квартирников не распространяются правила о рабочем дне и некоторые другие постановления Кодекса. С другой стороны, работодатель обязан выдавать квартирникам расчетные книжки особого образца, вести списки квартирников, вести точный учет выдаваемой работы с тем, чтобы нагрузка квартирника не превышала такой, которая может быть выполнена в нормальное рабочее время, а также уплачивать за квартирников страховые взносы и выполнять некоторые другие требования. Если работодатель имеет мастерскую или фабрику, то условия действующего в ней коллективного договора распространяются и на квартирников, а в случае расширения этой фабрики или мастерской в нее должны быть зачислены на работу в первую очередь работавшие на владельца квартирники. Так как труд квартирников всегда подвергался, в силу их разрозненности, особенно жестокой эксплоатации, то НКТ был дан инспекторам труда ряд циркулярных указаний о необходимости строгого проведения

этого закона в жизнь и о порядке организации надзора за его исполнением.

Временные и сезонные рабочие

Труд временных и сезонных рабочих в общем подчиняется действию Кодекса, и особое постановление о них Наркомтруда от 23 мая 1923 года установило только незначительные исключения. Считая временными рабочими лиц, нанятых — при выполнении определенной работы — на срок до 1 месяца, а при найме на работу, срок который нельзя точно определить (очистка от мусора или снега, разгрузка, уборка и т. п.), — на две недели, — это постановление дает право увольнения таких лиц без выдачи выходного пособия. Кроме того, лица, проработавшие менее двух недель, не получают пропорциональной компенсации за отпуск, спецодежда им выдается в несколько ограниченных размерах, а социальное страхование временных и сезонных рабочих осуществляется не по всем его видам.

VI с'езд профсоюзов высказался за необходимость большего уточнения и разграничения законодательства о труде для отдельных групп трудящихся: сельско-хозяйственных рабочих, сезонных рабочих, занятых в домашней и кустарной промышленности, — так что в этой области предстоит еще дальнейшая работа.

Военнослужащие

Постановления Кодекса о военнослужащих недостаточно полны, а особый декрет по этому вопросу, издание которого предусмотрено в ст. 1-й, пока еще не существует, почему в этом вопросе существует некоторая неясность.

Во всяком случае, Кодекс не распространяется совершенно на лиц, находящихся на действительной военной службе: очередные призывы, добровольцы, сверхсрочно служащие на основании особой подписки, командный, административный, политический, медицинский и ветеринарный составы до достижения установленного возрастного срока, а также оставшиеся после этого на службе по особой подписке; лица, входящие в состав территориальных частей, и допризывники. Все условия труда этих лиц устанавливаются особыми законами, а также приказами, издаваемыми военным ведомством. Что же касается вольнонаемных работников военного ведомства, в частности, лиц, работающих в нестроевых учреждениях, а также в предприятиях военведа, то они должны подчиняться действию общих законов о труде, и их труд должен охраняться на общих основаниях, при чем, конечно, необходимы некоторые поправки, вызываемые особенностями работы в военных предприятиях. В отношении этих лиц действует до сих пор изданное еще в 1920 году постановление СНК о распространении на учреждения и предприятия военведа правил НКТ об охране труда, но, пока нет

новых точных постановлений по этому вопросу, применение этого постановления иногда встречает затруднение.

На служащих мест заключения Кодекс распространен Уставом службы по местам заключения. Но в отношении внутренней службы и дисциплины они приравнены к военнослужащим; кроме того, для них установлены некоторые из'ятия в области рабочего времени.

Лесозаготовительные и сплавные работы

Особенности лесозаготовительных и сплавных работ: сезонный их характер, выполнение работ крестьянским населением в порядке подсобного заработка, артельный характер выполнения работ, участие в работе крестьян со своими лошадьми, почему оплата теряет иногда характер вознаграждения за личный труд работника, — заставили НКТ признать невозможным применение в этих случаях Кодекса Законов о Труде. Поэтому Кодекс применяется только к береговым работам по лесосплаву, так как они выполняются обычно рабочими-пролетариями, а также к соответствующим категориям рабочих по заготовке леса. Что же касается крестьян, то труд их регулируется именно этими двумя постановлениями НКТ (от 12 января 1924 года о лесозаготовительных работах и от 12 апреля 1923 года о лесосплаве). Важнейшие обязанности нанимателей заключаются в следующем: производящие лесозаготовки или лесосплав организации обязаны заключать особые письменные договоры с привлекаемыми к работам, при чем эти договоры могут заключаться как с целыми артелями или группами, так и с отдельными трудящимися. Устные договоры разрешены только для срочных работ, продолжительностью не более 7 дней. В этих договорах должен быть установлен размер вознаграждения (не ниже госминимума), порядок выполнения и сдачи работ и другие важнейшие условия. К артельным договорам должны прилагаться именные списки лиц, участвующих в работе, при чем подростки моложе 16 лет также не допускаются к выполнению некоторых особенно тяжелых и опасных работ. Производители работ обязаны сооружать прикрытия (шалаши) на плотах, а при лесных работах, производящихся далее 8 верст от ближайшего населенного пункта, строить жилища для рабочих и, независимо от расстояния, оказывать работающим на заготовках первую медицинскую помощь. Постановления о работах на лесозаготовках, кроме того, отдельно оговаривают материальную ответственность работодателей за несчастные случаи, происходящие на работах. Утратившие трудоспособность трудящиеся или семьи умерших должны в этих случаях пред'являть иск в народном суде. Вообще проведение Кодекса полностью в отношении полукрестьянских элементов вызывает большие затруднения, так как работа по найму лесорубов, сплавщиков и т. п. носит менее постоянный характер, чем у промышленных рабочих.

Установление из'ятий для них вытекает также и из того, что работа по найму носит вспомогательный характер, а основным источником доходов лесорубов является крестьянское хозяйство.

Труд родственников

Кодекс охватывает только наемный труд; поэтому работа жены без договора и особой платы в предприятии мужа, или наоборот, не должна подчиняться законам о труде. Но голодный 1921 год выяснил, что мелкие предприниматели очень любят выдавать за своих родственников чужих людей, а также эксплоатировать труд далеких родственников. Поэтому НКТ издал особое постановление (от 19 февраля 1923 г.), по которому работа без трудового договора и без распространения на нее законов о труде разрешается только самым близким родственникам владельца предприятия (родители, дети, супруги, родные братья и сестры). Но и эти лица могут потребовать заключения с ними трудового договора, и в этом случае законы о труде распространяются на них на общих основаниях.

Промысловая кооперация

Во всех отмеченных нами случаях речь шла о применении законов о труде к наемному труду. Но есть один, когда эти законы выходят за этот предел, частично охватывая и самостоятельный труд: согласно декрета СНК от 26 сентября 1922 г. и инструкции НКТ, НКЮ и ВЦСПС от 27-го февраля 1923 г., промысловые и кооперативные товарищества и артели обязаны соблюдать в области производственной гигиены, санитарии и техники безопасности также постановления, касающиеся охраны труда женщин и несовершеннолетних. Эти правила должны соблюдаться в отношении членов артелей; на лиц же, работающих в артелях по найму, конечно, распространяются все законы о труде в целом на общих основаниях. К наемным лицам приравнены и кандидаты в члены артели. Надзор за исполнением декрета возложен на инспекцию труда, при чем ей предоставлено право возбуждать в суде вопрос о ликвидации лжеартелей (а их у нас, к сожалению, довольно много), применяющих в обход закона, под видом труда членов артелей, наемный труд. Руководители ликвидируемых на этом основании судами артелей обязаны выполнять все требования законов о труде (оплатить сверхурочные работы, выдать компенсацию за отпуск, внести страховые взносы и т. д.).

Что касается работающих в промысловых товариществах наемных работников, а также кандидатов в члены до их окончательного приема, то правление товарищества должно в отношении таких лиц полностью исполнять все законы о труде.

Трудовые артели

В отношении трудовых артелей, под которыми постановление ВЦИК и СНК от 15 декабря 1924 г. понимает об'единения лиц для совместной организации и предоставления в наем их физического или интеллектуального (умственного) труда, с выполнением работ, как общее правило, из материалов нанимателя, — установлены особые правила. При привлечении трудовых артелей к работе в порядке трудового договора, на нанимателей и членов артелей распространяются все постановления Кодекса. Если же артель работает в порядке подряда, то заказчик освобождается от особых обязанностей по отношению к членам артели, занятым при исполнении подряда. Правление же артели обязано соблюдать постановления по технике безопасности, промышленной санитарии и гигиене и охране труда женщин и несовершеннолетних. Кроме того, правление артели должно вносить в этом случае страховые взносы на врачебную помощь и страхование от несчастных случаев.

Наемный труд в крестьянском хозяйстве

Учитывая особенности условий труда в крестьянском хозяйстве и его нынешнее состояние, Совнарком СССР утвердил особые временные правила об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах. (Пост. СНК СССР от 18 апреля 1925 г. — «Изв. ЦИК и СНК СССР» № 90 от 22/IV.)

Эти временные правила должны применяться лишь в тех крестьянских хозяйствах, в которых наемный труд является подсобным, т.-е. в случаях, когда сам крестьянин и его семья ведут свое хозяйство личным трудом, и труд батраков применяется только в дополнение к личному труду крестьянина. Самое хозяйство должно быть при этом рассчитано на удовлетворение личных нужд крестьянского двора. Если же хозяйство носит промышленный характер, то в этом случае должны применяться не временные правила, а Кодекс Законов о Труде и постановления об условиях труда в совхозах.

Условия найма, по «Временным Правилам», должны устанавливаться добровольными письменными соглашениями, при чем от имени батрака соглашение может подписывать профсоюз. В соглашении отмечаются все важнейшие условия: основная работа, для которой нанимается батрак, срок найма, рабочее время, заработная плата и т. п. При этом соглашение не может устанавливать условия, худшие, чем те, которые предусматривают правила (напр., плату ниже государственного минимума). Эти соглашения должны в 2-недельный срок быть бесплатно зарегистрированы в сельсовете.

«Правила» понижают на 2 года возраст подростков, допускаемых к работе. Таким образом, в крестьянских хозяйствах

могут работать подростки от 14 лет, а в исключительных случаях на особо легких работах (напр., помощь в пастьбе скота) — от 12 лет.

Разрешен удлиненный рабочий день (и свыше 8 часов) на отдельные наиболее горячие периоды сельско-хозяйственных работ. Плата может по соглашению определяться как деньгами, так и натурой, при чем предоставляемое жилье должно быть пригодно для этой цели, а пища должна быть такого же качества, как и та, которая употребляется в семье нанимателя.

В случае болезни батрака наниматель-крестьянин, пользующийся наемным трудом в течение всего года, если батрак или батрачка проработали до болезни или родов не меньше 1 месяца, в течение 1 месяца обязан предоставлять жилье и харчи и уплачивать заработок. Хозяйство же, применяющее наемный труд только на сезонных работах, несет те же обязанности в течение двух недель, если батрак или батрачка проработали у них не менее 2 недель. Но если наниматель будет платить за батраков страховые взносы на особых льготных условиях, то он освобождается от этих обязанностей, и заработок уплачивает батраку за время болезни (батрачке — и при родах) страховая касса. Если же в хозяйстве более трех постоянных рабочих, то страхование их обязательно для нанимателя.

Лечебная помощь батракам оказывается во всех случаях бесплатно органами Наркомздрава.

Наконец, при несчастных случаях с батраками, пособия, если батрак был застрахован, выдаются страховыми кассами, а если нет — батрак может искать с нанимателя вознаграждение через суд.

Все споры между нанимателями и батраками могут решаться по соглашению в примирительных комиссиях при волисполкомах, организуемых под председательством председателя волисполкома и при равном участии нанимателя и союза Всеработземлес. Если соглашения о передаче дела в такую комиссию не состоится или комиссия не придет к соглашению, спор может быть передан на рассмотрение народного суда. Организация этих комиссий по РСФСР предусмотрена пост. НКТ, НКЮ, НКВД и НКЗемл. от 1 октября 1924 г. («Изв. НКТ СССР» за 1924 г. № 41.)

А. Ф. Лях.

II. КАКИЕ ЗАКОНЫ КАСАЮТСЯ ВОПРОСОВ О ТРУДЕ

Кодекс и законы, изданные в его развитие.

Основой всего советского законодательства о труде является Кодекс Законов о Труде, который содержит все важнейшие постановления. Но охватить все отрасли труда Кодекс, конечно, не может; поэтому в основном его содержание приспособлено к условиям труда в фабрично-заводских предприятиях, а также в учреждениях. Кроме того, и в отношении условий труда основных кадров пролетариата Кодекс не решает всех отдельных вопросов второстепенного характера, а дает только наиболее существенные, наиболее важные правила, поручая издание остальных Совнаркому, Совету Труда и Обороны и Наркомтруду. Поэтому на-ряду с Кодексом у нас действует значительное число постановлений указанных органов. Эти постановления разрешают вопросы о порядке применения Кодекса в различных отраслях труда (продолжительность рабочего времени и отпусков, нормы спецодежды, списки работ, в которых не допускается труд подростков и т. п.); они раз'ясняют и дополняют правила различных статей Кодекса (оплата командировок, определение среднего заработка). В них разрешаются и непредусмотренные Кодексом Законов о Труде вопросы (правила о службе в государственных учреждениях, о переводах в отдаленные местности и др.). Часть этих постановлений была издана еще до Кодекса и на основании постановления Совнаркома РСФСР от 3 апреля 1923 года сохранила свою силу; остальные были изданы позже.

Другие законы.

Но, кроме постановлений, относящихся исключительно к вопросам труда, некоторые, очень важные для трудящихся, правила о труде находятся и в законах, касающихся других вопросов. Особенно большое значение имеют в этом отношении Кодексы: Гражданский и Гражданский-Процессуальный, Уголовный и Уголовный-Процессуальный. Из Гражданского Кодекса к вопросам труда применяются некоторые статьи, устанавливающие права и обязанности сторон по договорам, например, правило о праве взыскивать неполученное по дого-

вору в течение 3 лет (ст. 44 Гражданского Кодекса), правило о расторжении судом кабальных сделок (ст. 33) и другие. Особенно большое значение для трудящихся имеют ст. ст. 413—414 Гражданского Кодекса, дающие им право при несчастных случаях, происшедших по вине нанимателя, получить от него дополнительное возмещение, кроме получаемого от страховой кассы пособия. В Уголовном Кодексе содержатся статьи об уголовной ответственности нанимателя за нарушения законов о труде, в Гражданском-Процессуальном Кодексе — правила о порядке обращения взысканий на заработную плату (ст.ст. 289—292) и об удовлетворении требований трудящихся по зарплате в первую очередь перед всеми другими долгами данного лица (ст.ст. 101 и 266). Положение о судоустройстве закрепляет существование трудовых сессий народных судов и устанавливает право Народного Комиссариата Труда опротестовывать решения народных судов в порядке надзора. Многие существенные правила устанавливаются также в циркулярах Наркомюста и других ведомств.

Но так как трудовые отношения очень своеобразны, то далеко не всегда можно применять к ним правила других законов. Например, хотя исполнение договора подряда, известного Гражданскому Кодексу, можно обеспечить внесением залога или неустойкой, возложение таких тягот на трудящегося по трудовому договору недопустимо.

Поэтому вопрос о применении других законов к трудовым делам должен каждый раз разрешаться судом.

Местные постановления. Кроме того, существуют и постановления органов власти Автономных Республик и местных Исполкомов (о местных днях отдыха, о ночных работах в хлебопекарнях и т. д.). Все эти постановления, как центральных, так и местных органов, подчиняются основному закону — Кодексу, и потому, если бы в каком-нибудь из них оказалось противоречие с Кодексом, то соответствующее правило следует считать недействительным и применять вместо него постановление Кодекса.

Наконец, условия труда могут определяться не только законами и распоряжениями органов советской власти, но и правилами, устанавливаемыми сторонами по соглашению (коллективный договор, правила внутреннего распорядка, нормы выработки, трудовой договор и т. д.). Поэтому трудящийся, который хочет выяснить, на что он имеет право в том или ином случае, должен не только ознакомиться с Кодексом и действующими постановлениями по соответствующему вопросу, но и с существующими в данном предприятии соглашениями.

А. Лях.

III. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Из истории коллективных договоров в России.

В дореволюционной России, если не считать очень немногочисленных и кратковременных соглашений, заключенных во время революционного под'ема 1904 — 1905 г.г., коллективных договоров не было совсем. Это и понятно, так как коллективный договор может существовать только при наличии мощных, хорошо спаянных профессиональных организаций трудящихся, пользующихся достаточным весом в глазах предпринимателей. Начало же нашего массового профессионального движения относится именно к указанному времени, при чем годы последующей реакции не давали ему возможности достаточно окрепнуть до самого февральского переворота. Союзы в то время были еще слишком слабы, чтобы добиться возможности заключать с предпринимателями соглашения на равных правах. Для нанимателей коллективные договоры были нежелательны, так как они усиливают влияние рабочих организаций и, кроме того, дают трудящимся возможность добиться лучших условий труда, чем это возможно при личных переговорах отдельных трудящихся с администрацией. Царское же правительство было против коллективных договоров уже в силу одного того, что оно целиком поддерживало капиталистов. Еще большее значение для отрицательного отношения правительства к коллективным договорам играл страх перед ростом мощи рабочего класса, который еще более ускорился бы при наличии развитых профессиональных союзов и коллективных договоров. Поэтому в царской России коллективные договоры привиться не смогли. Лишь после февральского переворота коллективный договор начал применяться в более или менее широких размерах, при чем главное внимание в соглашениях этого времени уделялось вопросам заработной платы. Дальнейшее обострение, в течение 1917 года, классовой борьбы привело к тому, что переговоры между сторонами, в связи с прямым наступлением пролетариата на капитал и начавшимся саботажем промышленников, перестали давать результаты. Потребовалось

прямое вмешательство советской власти в регулирование условий труда, и уже 7 декабря 1917 г. Народным Комиссариатом Труда был утвержден тариф дворников и швейцаров Петрограда, за ним последовал тариф железнодорожников, металлистов и десятки других. Таким образом, в первый период после Октябрьской Революции коллективные договоры в Советской России, не успев окончательно развиться и окрепнуть (хотя в июле 1918 года и был издан о них особый декрет), постепенно превратились в утверждаемые советской властью жесткие тарифы и утратили свой договорный характер. Поэтому в Кодексе Законов о Труде, изданном в декабре 1918 г., уже ничего не говорится о коллективных договорах, а именно о тарифах для каждой отрасли труда, вырабатываемых соответствующими производственными союзами и утверждаемых Наркомтрудом. Эта система твердого регулирования условий труда государством при участии профсоюзов мало-по-малу, в связи с введением всеобщей трудовой повинности в период военного коммунизма, распространилась на все условия труда, и коллективные договоры совершенно исчезли.

Только после перехода к современной экономической политике, в связи с возвращением к добровольному найму на работу и к установлению условий этой работы по соглашению, вновь возник вопрос о коллективных договорах. Кодекс Законов о Труде 1922 г. нигде не принуждает нанимателя или работающих по найму заключать коллективный договор, и решение этого вопроса предоставлено соглашению сторон. Правда, в случае конфликта с государственным органом на почве отказа последнего заключить договор, профсоюз имеет право потребовать принудительного третейского суда, который может обязать стороны заключить коллективный договор; в отношении же частных предприятий союз всегда может применить боевые меры борьбы: стачку, бойкот и т. п., и этим также добиться заключения колдоговора.

Возобновление системы коллективных договоров при НЭП'е имеет очень глубокие основания. Главным недостатком жесткой тарификации заработной платы, применявшейся в период военного коммунизма, был тот, что при этом совершенно не учитывались условия производства отдельных предприятий. Все они содержались на общегосударственные средства, из которых производилась и оплата труда, почему вопрос: какие условия труда может обеспечить данное предприятие? — совершенно не возникал. При хозяйственном же расчете этот вопрос выдвигается на первый план, и, например, всем известно, что на ж.-д. транспорте установленная колдоговором плата сравнительно низка именно потому, что транспорт еще не вполне окреп в материальном отношении. Таким образом, твердое нормирование условий труда сейчас заставляло бы держать эти условия на низком уровне, применительно к наиболее слабым и отсталым предприятиям.

Отсюда вытекает основное преимущество колдоговоров: при их помощи удается устанавливать в каждом отдельном случае такие условия труда, которые соответствуют возможностям данного предприятия, и тем самым улучшать положение трудящихся по сравнению с минимумом, установленным Кодексом. Не менее важно и второе: заключая колдоговор с улучшенными условиями труда, профсоюз об'единяет на деле вокруг себя трудящихся, вовлекает их в профессиональную жизнь, сплачивает их ряды и тем самым усиливает и свое влияние, как рабочей организации, и, вместе с тем, мощь и организованность рабочего класса в целом.

Понятие коллективного договора. По Кодексу, «коллективный договор есть соглашение, заключаемое профессиональным союзом, как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем — с другой, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма» (ст. 15).

Таким образом, коллективный договор, взятый сам по себе, еще не устанавливает непосредственных обязанностей сторон, которые должны немедленно же исполняться. Он только определяет, какими должны быть условия труда в предприятии и на каких условиях будет исполняться на нем работа. Следовательно, если, например, предприниматель взял в аренду у государства бездействующий завод и одновременно заключил с союзом коллективный договор, но, не приступив к пуску завода и не произведя найма рабочей силы, почему-либо от аренды отказался, то в этом случае никаких реальных обязанностей он по коллективному договору еще не несет. Отсюда вытекает, что коллективный договор проводится в жизнь через заключенные на его основании трудовые договоры. Коллективный договор определяет важнейшие условия этих трудовых договоров, устанавливает правила приема и увольнения, размер заработной платы, выплачиваемой по трудовым договорам, размер отчислений, которые предприниматель вносит в союз в соответствии с выплаченным трудящимся вознаграждением и т. п.

Значение коллективного договора. Но если коллективный договор осуществляется только при наличии трудовых договоров и самостоятельное значение его очень относительно, то может возникнуть вопрос: для чего он нужен вообще? Не достаточно ли одних личных (трудовых) договоров?

Прежде всего, система заключения коллективных договоров даст возможность профсоюзу говорить от имени всех трудящихся данного предприятия и вследствие этого добиваться лучших условий труда. В то время, как отдельный рабочий, ищущий труда, может только принять предлагаемые ему администрацией фабрики условия или отказаться от поступления на работу, профсоюз может добиться от нанимателя изменения невыгодных условий.

Это улучшение по колдоговорам условий труда относится не только к заработной плате, но и к так называемым правовым условиям коллективных договоров, т.-е. правилам, не представляющим трудящимся непосредственных денежных выгод, но улучшающим в других отношениях их положение. Сюда относится, например, увеличение продолжительности очередного отпуска, удлинение срока предупреждения при предстоящем увольнении, выдача спецодежды в увеличенных размерах и т. п.

Не менее важно значение коллективного договора и в том отношении, что он, связывая заключившие его стороны, обеспечивает на срок своего действия определенные условия труда, которые уже не могут быть изменены по воле одной стороны. Это обстоятельство имеет значение не только для трудящихся, но и для нанимателя, так как оно обеспечивает правильный ход работы предприятия. Но, в общем, колдоговор дает больше выгод трудящимся, чем нанимателям, почему во всех странах наблюдается одна и та же картина: рабочие профсоюзы ведут борьбу за заключение коллективных договоров, а предприниматели рассматривают последние как уступку, которую они делают в целях обеспечения правильной работы предприятий и предотвращения возможных конфликтов. У нас, благодаря силе и мощи профсоюзов и благодаря отсутствию классовых противоречий, коллективные договоры получили широкое распространение (общее число трудящихся, охваченных ими в СССР, составило в 1924 году около 4.000.000 человек) из-за этих своих преимуществ. Те группы работающих по найму, которых наши профсоюзы иногда исключают из-под действия колдоговоров (напр., временные рабочие), стремятся добиться того, чтобы договоры распространялись и на них.

В условиях планового регулирования народного хозяйства коллективные договоры являются, кроме того, хорошим рычагом для проведения единообразного регулирования условий труда. В связи с условиями и потребностями того или иного времени, центральные государственные органы и ВЦСПС дают местам необходимые указания и директивы как по хозяйственной, так и по союзной линии по всем вопросам, связанным с заключением договоров. Так, например, при введении золотой валюты весной 1924 года ВСНХ и ВЦСПС в особом циркуляре дали ряд руководящих указаний и хозорганам и профсоюзам о том, на каких основаниях следует перезаключать коллективные договоры: о необходимости увеличения производительности труда и пересмотра в связи с этим норм выработки, о необходимости пересмотра тарификации рабочих и служащих и т. д.

Содержание коллективных договоров.

Выше уже указано, что, по Кодексу, коллективные договоры определяют условия труда и найма в предприятии, а также содержание будущих трудовых договоров. В советской практике установилось два

типа коллективных соглашений: полный коллективный договор и тарифное соглашение. В то время, как коллективный договор охватывает все важнейшие моменты регулирования труда, тарифное соглашение значительно уже: оно касается только вопросов заработной платы. При этом иногда тарифное соглашение действует самостоятельно, без общего коллективного договора (обычно это бывает в случаях, когда стороны еще не успели договориться об остальных условиях труда), а в других случаях тарифное соглашение дополняет коллективный договор, в котором, наоборот, отсутствуют условия о вознаграждении за труд. Такое сочетание встречается тогда, когда одна из сторон не находит возможным связать себя соглашением о плате на продолжительный срок, почему колдоговор заключается на более или менее продолжительный срок, а тарифные соглашения носят кратковременный характер (1 месяц), сменяя друг друга в течение действия общего договора. Однако в настоящее время преобладающей формой соглашения является полный коллективный договор; тарифные же соглашения встречаются сравнительно редко.

Содержание развернутого (полного) коллективного договора сводится к следующим основным частям:

Порядок найма и увольнения

Хотя и те и другие условия установлены в общих чертах Кодексом, но в коллективных договорах довольно часто встречаются дополнительные правила, усиливающие влияние союзов в этой области. Сюда, например, относятся: условие о согласовании с завкомом именных списков лиц, увольняемых при сокращении штатов, обязательность выдачи и увеличение размеров выходного пособия, обязанность нанимателя принимать на работу членов союза в первую очередь перед не-членами и т. д. Между прочим, в практике наблюдалось уклонение профсоюзов от правильной линии, заключавшееся в том, что иногда выдвигалось требование о преимущественном предоставлении работы членам союза, заключившего данный договор, перед всеми остальными трудящимися, в том числе и членами других профсоюзов. Такое требование и НКТ и ВЦСПС считали неправильным [1]), как потому, что все организованные трудящиеся представляют собою одну дружную семью, так и потому, что при производственной (а не профессиональной) системе строения союзов трудящиеся одной и той же профессии состоят членами различных союзов, и было бы нецелесообразно лишить слесаря возможности поступить на металлургический завод только потому, что он перед этим работал в железнодорожной мастерской и потому состоит в союзе железнодорожников.

---

[1]) Соответствующие указания были даны местам в особых циркулярах НКТ и ВЦСПС.

Условия труда

Коллективные договоры устанавливают все те условия труда, которые допускают возможность одинакового решения для всех трудящихся соответствующих групп: высоту заработной платы в зависимости от квалификации и выполняемой работы, продолжительность рабочего времени, продолжительность очередных отпусков, нормы выдачи спецодежды и т. д. При этом коллективные договоры вовсе не решают таких вопросов в отношении отдельных лиц, а дают только общие правила и устанавливают порядок их применения. Применение же правил договора к отдельным лицам осуществляется администрацией (установление зарплаты, определение работы, переводы на другие должности, предоставление отпусков и т. д.), под наблюдением расценочно-конфликтных комиссий, на которые ст. 26 Кодекса возлагает надзор за проведением коллективных договоров в жизнь.

Особые правила

Кроме указанных выше частей договора, касающихся интересов трудящихся, коллективный договор непосредственно устанавливает также некоторые взаимоотношения между нанимателем и профсоюзом. Сюда относятся предусматриваемые иногда обязанности нанимателя передавать союзу известный процент с сумм, выплачиваемых в виде заработной платы, на содержание органов союза, на ведение среди работников предприятия культурно-просветительной работы, обязанность нанимателя содержать ясли, дома отдыха и т. п. Иногда в колдоговоры включаются также и правила о порядке предоставления трудящимся жилищ в принадлежащих предприятию помещениях, об оплате некоторых коммунальных услуг и другие постановления, не относящиеся непосредственно к условиям труда в предприятии, но касающиеся условий жизни и быта рабочих и служащих.

Кроме того, в некоторые коллективные договоры включаются частичные дополнения по вопросу о порядке разрешения конфликтов, связанных с проведением договора в жизнь, например, правила, расширяющие права расценочно-конфликтных комиссий.

Стороны в коллективном договоре.

По нашим законам, коллективным договором может считаться только договор, зарегистрированный в межсоюзном об'единении профессиональным союзом, действующим в качестве законного представителя трудящихся. При этом низовые союзные ячейки (завкомы, месткомы) коллективных договоров не заключают. Поэтому коллективные договоры могут заключаться губотделами, районными отделениями, центральными комитетами союзов. Межсоюзные об'единения, например, губпрофсоветы, как общее правило, не заключают коллективных договоров, так как заключение их принадлежит тому

союзу, членами которого являются непосредственно охватываемые договором трудящиеся. Однако губпрофсоветы могут в исключительных случаях заключать договоры, когда договор охватывает несколько разнородных органов, например, ряд отделов исполкомов. Этот способ применяется потому, что исполком, об'единяющий свои отделы, выступает как единый административный орган, по соглашению с которым для всех отделов устанавливаются одинаковые условия труда. Такой порядок должен быть в каждом отдельном случае согласован ГСПС со всеми заинтересованными союзами, являющимися непосредственными представителями охватываемых колдоговором трудящихся.

С другой стороны, договор, заключенный не от имени союза, но от имени группы или временного об'единения трудящихся (например, от имени артели, от имени стачечного комитета), не признается за коллективный договор.

Второй стороной в коллективном договоре является наниматель. За границей имеют широкое применение договоры с союзами предпринимателей, но у нас такие договоры встречаются очень редко, так как в СССР предпринимательские об'единения почти отсутствуют. Изредка встречаются коллективные договоры с комитетами рыночных торговцев, возможны коллективные договоры с союзами жилищных товариществ и некоторые другие. Однако, как общее правило, в советском коллективном договоре в качестве стороны выступает один работодатель. В одних случаях это физическое лицо (единоличный владелец предприятия), а в других — это юридическое лицо (трест, кооператив, акционерное общество и т. д.).

Пределы применения колдоговора.

Колдоговоры могут быть как генеральные, так и местные (локальные, как их называет ст. 17 Кодекса). Генеральными договорами называются договоры, охватывающие целую отрасль промышленности на всей территории Союза или одной из Союзных республик. Характерным примером генерального договора является у нас договор, заключаемый НКПС с ЦК железнодорожников. Этот договор распространяется на всю нашу железнодорожную сеть, охватывая своим действием около миллиона рабочих и служащих. Вообще заключение договоров в центре, ввиду централизованности управления нашей промышленностью и наличия центральных союзных органов, получило у нас широкое распространение, при чем особым постановлением Совета Труда и Обороны от 6 июня 1924 года был установлен список промышленных предприятий и трестов, в отношении которых в целях обеспечения единства политики заработной платы и других условий труда коллективные договоры обязательно должны заключаться в Москве, в централизованном порядке.

Но генеральные договоры, именно в силу того, что они охватывают целые отрасли промышленности или крупные об'единения, не могут разрешить всех отдельных местных вопросов, так как

во многих случаях местные условия требуют особых оговорок. Поэтому Кодекс предусматривает, что при наличии генеральных договоров могут дополнительно заключаться местные договоры (локальные), распространяющиеся на отдельные предприятия. Локальные договоры заключаются в случаях и порядке, предусмотренных генеральным договором, и могут только дополнять последний, но не противоречить ему.

С точки зрения применения колдоговора в стенах одного предприятия могут возникнуть два вопроса: 1) распространяется ли договор на всех работников предприятия или учреждения? и 2) могут ли в одном предприятии действовать одновременно несколько коллективных договоров?

На первый вопрос дает ответ ст. 16 Кодекса, согласно которой условия колдоговора распространяются на всех работников предприятия или учреждения, независимо от того, состоят ли они членами профсоюза, заключившего договор, или же нет, за исключением лиц административного персонала, пользующихся правом найма и увольнения. Профсоюзы и органы НКТ толкуют эту статью в том смысле, что коллективный договор распространяется также и на лиц, вообще не состоящих членами какого-либо союза. Но в ряде коллективных договоров встречается одно ограничение: из-под их действия изъемляются лица, совершенно не могущие по своему социальному положению быть членами профессиональных союзов (члены артелей ответственного труда, служащие религиозных культов и т. п.). Такое ограничение, хотя прямое обоснование в законе ему дать нельзя, в то же время является по существу правильным, так как профессиональные союзы не могут брать под свою защиту социально чуждые им элементы.

Второй вопрос, также не имеющий точного ответа в законе, разрешен практикой в том смысле, что, как общее правило, в одном предприятии или учреждении должен быть только один колдоговор. Но в случаях, когда в учреждении или предприятии имеются более или менее значительные подсобные органы с резко выраженными особенностями производственных условий (дома-коммуны при фабриках, транспортные органы при учреждениях, склады при конторах и т. п.), возможно заключение особых договоров в отношении таких единиц, с изъятием работающих в них лиц из-под действия основного договора. В таких случаях возможно, что колдоговоры будут заключены с различными союзами, если работники вспомогательных органов являются членами другого союза.

Отношение колдоговора к закону.

Хотя коллективный договор и охватывает иногда сотни тысяч трудящихся и по одному этому его значение много больше, чем значение каких-нибудь других соглашений, но он все же является соглашением сторон и потому во всем подчиняется действию закона. Поэтому те статьи коллективного договора, которые ухудшают положение трудящихся по сравнению с условиями труда, устанавливаемыми Кодексом или отдельными постановлениями, — Кодекс

об'являет недействительными. И если даже органами Наркомтруда будет зарегистрирован договор с такими статьями, то они все-таки не могут стать законными, так как ошибочные действия органа управления не могут придать силы условиям, которые закон об'явил недействительными. Улучшающие же положение трудящихся правила не противоречат закону и потому действительны.

Регистрация коллективных договоров. Но и весь коллективный договор приобретает законную силу только после того, как он просмотрен и зарегистрирован в соответствующем органе НКТ (в зависимости от района, охватываемого договором, — в уездной инспекции, в губернском или краевом отделе труда, или, наконец, в самом Наркомтруде). При регистрации договора органы НКТ обязаны наблюдать, чтобы в нем не было условий, ухудшающих положение трудящихся, и предлагать сторонам внести необходимые изменения. Свое мнение по указаниям, сделанным органами НКТ, стороны должны сообщать в трехдневный срок, при чем отсутствие возражений рассматривается как согласие на предложенные поправки. Точно так же с согласия обеих сторон договор может быть зарегистрирован частично, с простым исключением (без замены другими) статей, противоречащих Кодексу Законов о Труде. Но если орган НКТ не добьется согласованного решения сторон по спорным вопросам, то договор регистрации не подлежит.

Договор должен быть представлен на регистрацию в 2-недельный срок с момента его подписания сторонами, в подлиннике с 3-мя копиями, при чем подлинник остается на хранении в отделе труда, а сторонам выдается на руки по заверенной копии.

Те же правила регистрации применяются и к случаям продления срока действия коллективных договоров, а также к случаям внесения в действующий договор дополнений или изменений. Все такие дополнительные соглашения регистрируются наравне со вновь заключенными договорами.

Последствия нерегистрации колдоговора. Кодекс не указывает прямо, какую силу имеют незарегистрированные колдоговоры, но ст. 25 говорит, что споры, возникающие на почве незарегистрированных колдоговоров, разрешаются не на основании этих договоров, а на основании действующего законодательства. Поэтому при решении какого-либо спора незарегистрированный договор не имеет безусловной обязательности ни для РКК ни для судебного органа, решающего дело, и, например, размер вознаграждения может быть установлен и выше и ниже норм договора, исходя из ст. 58 Кодекса, согласно которой размер вознаграждения определяется коллективными или *трудовыми* договорами. В данном случае, очевидно, придется выяснить условия трудового договора. С другой стороны, если договор незарегистрирован, то отпадает вопрос о возможности привлечения нанимателя к уголовной ответственности за его нарушение и о праве профсоюза потребовать организации обязательного тре-

тейского суда вследствие неисполнения нанимателем незарегистрированного колдоговора.

Срок действия коллективного договора.

Коллективные договоры не могут заключаться на неопределенное время: в них должен быть установлен точно срок их действия. Очень длинные сроки неудобны, так как при заключении договора учитывается обстановка времени его заключения, которая через некоторое время может измениться, и условия договора легко могут оказаться несоответствующими новым обстоятельствам. Поэтому НКТ и ВЦСПС сейчас установлен наибольший срок для колдоговора в один год. На практике колдоговоры в СССР заключаются чаще всего сейчас на срок от 3 до 6 месяцев.

При этом коллективный договор, действующий в предприятии, переходящем к новому владельцу, или в предприятии, реорганизуемом на новых началах, сохраняет свою силу в течение всего срока его действия, но каждая сторона имеет право потребовать пересмотра договора, предупредив другую за 2 недели; в этом случае старый договор сохраняет свою силу до момента нового соглашения (ст. 23 Кодекса).

С вопросом о сроке действия коллективного договора связан другой: чем регулируются условия труда в предприятии, если действие старого колдоговора истекло, а новый почему-либо не заключен? При решении следует учитывать то, что уже говорилось выше: коллективный договор осуществляется в жизни через личные (трудовые) договоры, в которых и закрепляются условия, установленные коллективным договором. Поэтому, после того как колдоговор уже утратил за истечением срока свою силу, в предприятии продолжают действовать те трудовые договоры, которые заключены на его основе. Если заключается новый колдоговор (хотя бы и ухудшающий положение трудящихся), то, конечно, действующие трудовые договоры должны подчиниться ему, и их условия считаются механически измененными. В остальных же случаях наниматель, если он считает необходимым изменить условия труда, должен сделать об этом предупреждение за 2 недели и сделать соответствующие отметки в расчетной книжке. Трудящийся, несогласный с предлагаемыми ему условиями, имеет в этом случае право потребовать расторжения договора с выдачей выходного пособия, так как в данном случае изменение условий труда произведено одним нанимателем. Но если заключен новый колдоговор, то, так как изменение условий труда утверждено профсоюзом, выходное пособие, при оставлении трудящимся работы вследствие его несогласия на новые условия, не выдается.

Порядок применения льгот, устанавливаемых коллективным договором.

Благодаря сравнительно малой продолжительности действия нынешних колдоговоров, применение их вызывает некоторые недоразумения в случаях, когда необходимо принимать во внимание продолжительность работы того или иного лица. Поэтому НКТ было издано особое раз'яснение, которое установило, что стаж ра-

боты для получения предусмотренных колдоговором льгот исчисляется не с момента вступления колдоговора в силу, а с момента поступления трудящегося на работу. Например, если колдоговор, вступивший в силу с 1 мая 1924 года, установил для трудящихся право на месячный отпуск за 11 месяцев работы, а в предприятии имеются лица, поступившие 1 января 1924 года, то они получают право на месячный отпуск с 1 декабря 1924 года, а не с 1 апреля 1925 года. Предположим теперь, что трудящийся по вине администрации своевременного отпуска не использовал, а 1 января 1925 г. вступил в силу новый колдоговор который понизил срок отпуска до 2-х недель. Так как в нашем примере трудящийся уже приобрел право на месячный отпуск за 1924 год, то он сохраняет право использовать его в том же размере и при действии нового договора, точно так же, как в случае задолженности по зарплате по старому договору, эта задолженность должна быть выплачена по ставкам, которые действовали в прежнее время, но не по новым, хотя бы колдоговор изменил эти ставки. Но если тот же колдоговор заменил выдачу выходного пособия в размере месячного заработка предупреждением за 2 недели или пособием в размере 2-недельного заработка, то хотя ранее уволенные лица и получали месячный заработок, но увольняемые во время действия нового колдоговора лица на него права не имеют, так как самое право на выходное пособие возникает только в момент увольнения, т.-е. при действии нового договора. Общее правило таково: условия труда регулируются по правилам действующего в соответствующий момент коллективного договора, но если трудящийся к моменту истечения срока действия прежнего договора имел какое-нибудь право, то оно впоследствии у него отнято быть не может.

Вступление договора в силу. Зарегистрированный коллективный договор вступает в силу со дня его подписания или же в сроки, установленные самими сторонами (ст. 22 Кодекса Закона о Тр.). Таким образом, стороны могут по соглашению распространить действие договора на протекшее время или, наоборот, отсрочить на некоторое время начало его исполнения. Первые случаи имеют место довольно часто, когда переговоры о заключении договора сторон почему-либо затянулись, и за это время действие старого договора истекло.

Ответственность сторон по коллективному договору. Вопрос об ответственности профсоюзов за деятельность их членов имеет на Западе большую историю, при чем буржуазия некоторых стран, пред'являя к союзам в случае стачек судебные иски, иногда выигрывала их, благодаря чему руководство союзов борьбой трудящихся за улучшение условий труда чрезвычайно затруднялось. Рабоче-крестьянское правительство, конечно, не может лишить союзы возможности руководить рабочими в самые серьезные моменты их борьбы за существование. Наоборот, классовый характер нашего законодательства о труде получил особенно яркое

отражение в ст. 20 Кодекса, которая прямо устанавливает, что профсоюзы не несут имущественной ответственности по коллективным договорам. Отсюда нельзя, конечно, делать вывода, что союз имеет право не соблюдать подписанный им договор; наоборот, союз должен принимать все меры к тому, чтобы договор был исполнен полностью, и принимать меры к тому, чтобы соглашение не было нарушено. Практика показала, что наши союзы с этой задачей вполне справляются.

Наниматель же несет двоякую ответственность за нарушение коллективных договоров: уголовную и имущественную. Уголовная ответственность прямо предусмотрена ст. 133 Уголов. Кодекса, согласно которой наказание за нарушение нанимателем колдоговора установлено то же, что и за нарушение законов или постановлений о труде. Что до имущественной ответственности нанимателя по коллективному договору, то она состоит как в непосредственной ответственности перед профсоюзом в отношении нарушения обязательств, которые принял на себя наниматель перед союзом (например, неуплата различных отчислений с зарплаты), так и перед отдельными трудящимися (невыплата вознаграждения в установленном размере, просрочка выплаты и т. п.) [1]). При этом возможно установление в договоре дополнительной имущественной ответственности нанимателя, сверх обязанности уплаты того, что причитается по договору, например, обязанность уплаты пени в определенном размере за каждый день просрочки в выдаче зарплаты.

Проведение договора в жизнь и надзор за его исполнением.

Коллективный договор проводится в жизнь самими заключавшими его сторонами. Поэтому администрация предприятия, например, самостоятельно производит распределение трудящихся по тарифной сетке, она же и устанавливает в пределах этой сетки вознаграждение отдельных лиц, производит прием на работу и т. п. Но, вместе с тем, некоторые работы по проведению колдоговора выполняются и расценочно-конфликтными комиссиями, построенными из равного числа представителей сторон. Важнейшие из этих обязанностей РКК — следующие: рассмотрение и утверждение разбивок работ и должностей по тарифным разрядам, утверждение норм выработки и сдельных расценок, установление форм испытаний и проб для отдельных работ и профессий, установление очередности отпусков. Кроме этого, РКК, как орган, на который возложен надзор за проведением колдоговора в жизнь, рассматривает все споры и конфликты, возникающие на этой почве: о неправильности расчетов по заработной плате, о проверке испытаний и проб, об отпусках, о выдаче спецодежды и т. п. Кроме того, РКК принадлежит право толкования неясных пунктов

---

[1]) Необходимо иметь в виду, что и дела, касающиеся отдельных трудящихся, могут быть возбуждены союзом и разрешаться при его участии.

коллективного договора, если соответствующие вопросы не имеют принципиального характера. Но РКК не имеют права пересмотра, изменения или дополнения колдоговора, которое осуществляется непосредственно сторонами, его заключившими.

Подробные сведения об РКК и порядке их деятельности см. в главе «Трудовые конфликты», при чем следует учитывать, что возникающие споры в ряде случаев могут рассматриваться не только примирительно-третейскими органами (РКК, примирительные камеры, третейские суды), но и народными судами.

А. Лях.

IV. НАЕМ И ПОСТУПЛЕНИЕ НА РАБОТУ

Порядок найма по Кодексу.

По Кодексу Законов о Труде 1922 года, «предоставление гражданам работы в порядке добровольного найма совершается через органы Наркомтруда» (ст. 5). В то же время «наем рабочей силы всеми без исключения предприятиями, учреждениями и хозяйствами (государственными, общественными, частными), а равно отдельными нанимателями, производится через подлежащие органы Наркомтруда» (ст. 7). Кодекс, таким образом, подчеркнул добровольный характер заключения трудовых сделок. Но этими же статьями была установлена, с одной стороны, монополия биржи труда на регулирование рынка труда, и с другой — обязательность найма через биржи труда.

Это означало, что лица, желавшие получить работу, обязаны были регистрироваться на бирже труда в качестве безработных. Безработные регистрировались по заявленным ими профессиям на основании документов о прежней работе или на основании опроса. Одним из способов определения профессии и квалификации безработного являлась профессиональная экспертиза, но этот способ, как мы увидим ниже, не мог широко применяться, вследствие значительного роста безработицы.

Вместе с тем обязательность найма через биржи труда вынуждала всех нанимателей обращаться за рабочей силой только на биржи труда, вследствие чего на последних сосредоточивался весь спрос на рабочую силу. Таким образом, поиски работы безработными и рабочей силы нанимателями приводили и тех и других на биржу труда. Удовлетворение интересов обеих сторон, посредничество между ними на почве приискания работы и найма рабочей силы являлось основной задачей биржи труда.

Установленный Кодексом порядок найма, при котором наниматель всю необходимую ему рабочую силу мог получить только через биржи труда, при чем наем помимо бирж преследовался в уголовном порядке, просуществовал без мало-мальски значительных изменений до середины 1924 года. Лишь в отношении найма лиц на ответственные должности, требующие политического доверия, больших специальных знаний или материальной ответ-

ственности, было разрешено (пост. НКТ от 19 февраля 1923 г.) самостоятельное заключение трудовых договоров, с последующей регистрацией сделок на биржах труда. Однако целый ряд обстоятельств поставил к середине 1924 г. на обсуждение вопрос об изменении установленных Кодексом правил.

С переходом к новой экономической политике начался постепенный рост всей нашей промышленности. Переведенная на хозяйственный расчет, поставившая во главу угла своей работы достижение наибольших полезных результатов при наименьшей затрате средств, промышленность, равно как и весь советский аппарат, в первую очередь сократила разбухшие за период гражданской войны штаты. Произведенные неоднократно сокращения штатов рабочих и служащих, концентрация производства, закрытие целого ряда убыточных предприятий, реорганизация отдельных отраслей промышленности, — все это вместе заполнило рынок труда новыми кадрами безработных. Улучшение условий городской жизни, а также повышение заработной платы вызвали обратную тягу из деревни в город рабочих, вернувшихся в голодные годы к сельскому хозяйству. Эту тягу резко усилил разразившийся в 1921 г. голод, вызвавший стихийное бегство крестьянского населения в города, в поисках за работой. Благодаря всем этим причинам, рост безработицы принял необыкновенно быстрый характер, достигнув в конце 1924 года, до реорганизации биржи труда, 1.400.000 зарегистрированных по всему СССР.

Среди общего числа безработных квалифицированные рабочие составляют немного больше 25%. Две группы профессий среди зарегистрированных — неквалифицированные и лица интеллигентного труда — не имеют большой производственной ценности и являются наследием эпохи военного коммунизма и всеобщей трудовой повинности, когда все слои населения, независимо от их воли, были втянуты в производство. Они постепенно вытесняются по мере пополнения производства более квалифицированными трудящимися. Только этим можно об'яснить то движение рабочей силы, которое происходило в фабрично-заводской промышленности на протяжении 1921 — 1923 г.г. Так, на 1 октября 1921 года число занятых в фабрично-заводской промышленности рабочих составляет 1.228,3 тыс.; по сентябрь 1922 г. принято 1.465,7 тыс., выбыло 1.404,1 тыс., что составляет по отношению к числу занятых на 1 октября 1921 г. в %%: принятых 119,2, уволенных 114,3. На 1 октября 1922 г. число занятых рабочих фабрично-заводской промышленности составляет 1.289,9 тыс., по сентябрь 1923 г. принято 1.693,7 тыс., уволено 1.353,7 тыс., что составляет по отношению к числу занятых на 1 октября 1922 г. в %%: принятых 131,4, выбывших 104,9. Такое вытеснение рабочих из предприятий и прием на их место почти такого же количества других могут быть об'яснимы лишь общей тенденцией к качественному улучшению состава предприятий. Негодная и малопригодная рабочая сила выбрасывалась на рынок труда, и

взамен ее черпалась оттуда же более пригодная, более квалифицированная рабочая сила. Вместе с тем эти же цифры показывают постепенное увеличение числа трудящихся, занятых в производстве, об'ясняющееся начавшимся хозяйственным возрождением СССР.

Если проследить подробно рост безработицы и ее характер с 1922 г. до 2-й четверти 1924 г., то окажется, что рост этот идет в меньшей степени за счет квалифицированных рабочих и в большей степени за счет лиц интеллигентного труда и чернорабочих.

В 1924 году биржи труда очутились перед громадным числом (около 1.400 тыс.) зарегистрированных у них безработных, которые в силу экономических условий в большей своей части ($^2/_3$) обречены на длительную и стойкую безработицу. Эта громадная масса безработных стремилась на биржи труда отчасти для получения целого ряда льгот в связи с пребыванием на учете биржи труда, отчасти питая надежды когда-нибудь все же получить работу. В результате биржи труда были перегружены бумажной работой и превратились отчасти в органы статистического учета незанятой рабочей силы.

Недостатки в работе бирж труда.

При таком наплыве безработных не могло быть и речи о правильной регистрации, о правильном выявлении профессиональной квалификации безработных. Профессионально-экспертные комиссии обращали больше внимания на увеличение своей пропускной способности, нежели на качество работы. Благодаря этому состав безработных на биржах труда оказался непроверенным и сомнительным с производственной точки зрения, ввиду чего хозяйственные органы к посылаемым биржей труда безработным относились недоверчиво.

Под напором все возрастающей безработицы биржи труда не могли уделить достаточного внимания улучшению своей работы, усовершенствованию ее методов, приспособлению к нуждам народного хозяйства. Все внимание было сосредоточено на возможно быстрой посылке безработных на свободные места в производстве. Эти обстоятельства не давали возможности производить правильный подбор рабочей силы по заявленному спросу и приводили работу биржи труда чуть ли не к механической регистрации и посылке на работу. Весьма часто посылаемые биржей труда безработные возвращались нанимателем обратно или вследствие неправильной квалификации их, или вследствие их неприспособленности к тем или иным условиям производства.

Все эти причины мешали нашим хозяйственным органам и советским учреждениям правильно пополнять рабочей силой предприятия и учреждения, что шло вразрез с кампанией по поднятию производительности труда, в которой немалую роль играет качество занятой рабочей силы.

Участие нанимателя в подборе рабочей силы на бирже труда не могло устранить всех этих недостатков, ибо права нанимателя

при подборе были ограничены, а самый выбор должен был происходить из числа зарегистрированных безработных.

Естественно, что при таком положении вещей биржи труда не могли правильно выполнить свою основную задачу — трудового посредничества, и поэтому изменение порядка найма и увольнения стало насущной потребностью.

Переход к трудовому посредничеству.

Реорганизация бирж труда, направленная в сторону наибольшего приспособления их к требованиям народного хозяйства, началась в июне месяце 1924 года. При этом изменение существовавшего порядка было подготовлено рядом предварительных мер, имевших своей задачей создать благоприятные условия для безболезненного перехода к новому порядку найма и увольнения.

Подготовительные меры.

Летом 1924 года нанимателю было предоставлено право широкого участия в подборе рабочей силы, независимо от числа и квалификации последней. Нанимателю здесь было предоставлено право решающего голоса в выборе тех или иных лиц из зарегистрированных безработных наравне с работниками биржи труда. Считая необходимым установить правильное выявление квалификации безработных, Наркомтруд СССР тогда же предложил своим местным органам организовать практическое испытание безработных в тех случаях, когда квалификация последних не поддается установлению на основании документов.

Немного позже нанимателям было предоставлено право найма помимо биржи труда и без последующей регистрации лиц, привлекаемых на временные работы, не требующие применения квалифицированного труда. В отношении же всех квалифицированных рабочих был разрешен наем помимо биржи труда, но с последующей регистрацией и из числа лиц, зарегистрированных на бирже труда. В июле—августе была отменена выдача всяких билетов и документов безработным, а также отменено предоставление им биржей труда прав на получение льгот. Учитывая состав безработицы, в которой преобладающее большинство представляло малоценный в производственном отношении элемент, НКТ СССР 7 августа предложил снять с учета бирж труда те группы безработных, которые не имеют достаточного стажа по найму и которые не могут быть вовлечены в ближайшее время в производство.

Наконец, НКТ СССР была 21 августа разрешена организация посреднических бюро по найму для целого ряда профессий, в первую очередь — для медицинских работников, для работников искусств, для инженерно-технических и агрономических работников.

Благодаря всем этим подготовительным мерам биржи труда получили возможность несколько разгрузиться от обременявшей их канцелярской работы, пересмотреть состав зарегистрированных у них безработных, сохранив на учете наиболее ценные в про-

изводственном отношении группы, и получить в работе посреднических бюро некоторый организационный опыт.

Основные начала нового порядка найма и увольнения были окончательно установлены декретом ЦИК и СНК СССР от 2 января 1925 года.

Декрет о порядке найма рабочей силы.

Этот декрет, прежде всего, совершенно отменяет обязанность найма и поступления на работу через биржи труда.

Рабочий или служащий, который сумел самостоятельно найти для себя работу, имеет право поступить на нее, при чем никаких разрешений от бирж труда не требуется. Точно также и наниматель имеет право принять на работу необходимых ему рабочих и служащих, которых ему удалось подыскать самостоятельно, и не должен ни обращаться с требованием на биржу труда, если он этого не хочет, ни просить у нее утверждения на работе принятых в порядке последующей регистрации. Правда, декрет от 2 января устанавливает обязательную последующую регистрацию найма рабочих и служащих, но новая регистрация, установленная декретом, предусматривает исключительно задачу статистического учета сделок по найму, в то время как прежде биржи труда имели право отвода принятых и неутвержденных сделок и проводили контроль над наймом в целом. Циркуляр же НКТ СССР от 23/III 1925 г. заменил регистрацию отдельных сделок представлением периодических сводок о движении рабочей силы по особой форме.

Сохранение посреднической работы за органами НКТ

Но, с другой стороны, этот же декрет от 2 января возлагает всю посредническую работу на органы НКТ. Никакие другие государственные органы, общественные организации или частные лица не имеют права открывать посреднические органы, или заниматься посредничеством в виде промысла. Таким образом, согласно последним правилам, каждый наниматель может сам подыскивать нужных ему рабочих, трудящийся может сам поступить на подысканное им место, но в случае, если они не в состоянии сделать это самостоятельно, они должны обратиться за помощью к посредническим органам НКТ Союзных Республик. Конечно, наниматель может принять неизвестное ему лицо по рекомендации кого-либо из своих знакомых, но если кто-нибудь из таких «знакомых» создаст себе из этих рекомендаций доходное занятие, то инспектор труда докажет ему, что особые сессии по трудовым делам существуют по-прежнему. Точно также предприятие может организовать при своей конторе работу по приему и отбору безработных, но эта работа должна вестись в пределах потребности в рабочей силе самого предприятия, но не снабжения ею соседних.

В связи с этими основными правилами, меняется и порядок деятельности посреднических органов НКТ.

Новый порядок предоставления льгот биржами труда.

Для того чтобы не платить высокой квартирной платы, не иметь конфликтов с домоуправлением, избежать уплаты налогов и т. д., раньше можно было заручиться «листком безработного» и при его помощи числиться в группе населения, которой советское законодательство предоставляет большие льготы. Благодаря этому на учете бирж труда состояло много лиц, которые вовсе работы не искали, а стремились использовать свое положение как безработных. Теперь эта связь между пребыванием на учете в качестве безработного и предоставлением льгот совершенно разорвана. Пособия по безработице назначаются и выдаются страховыми кассами, по получении справки, запрошенной кассой от биржи труда; льготы по квартирной плате, в связи с имущественным положением, определяются домоуправлениями (с решением спорных вопросов в судебном порядке), льготы по пользованию коммунальными услугами (свет, вода, бани) — органами коммунального хозяйства и так далее. Эта мера гораздо лучше всяких специальных «чисток» освобождает состав зарегистрированных безработных от чуждых элементов. А так как старые привычки крепки, то, хотя справки бирж труда уже никакого значения для предоставления льгот не имеют, НКТ безусловно воспретил выдачу каких бы то ни было письменных документов: удостоверений, справок, номеров и т. п. о состоянии на учете безработных.

Эти меры и отказ от предоставления льгот приведут к значительному сокращению числа зарегистрированных безработных с одновременным улучшением их качественного состава, что значительно улучшит условия посреднической работы органов НКТ.

Выявление квалификации.

Отбор регистрируемых безработных на бирже труда производится только по признаку квалификации и профессии, и никакие другие обстоятельства, как членство в профсоюзе, материальная необеспеченность и пр., не принимаются во внимание. Выявление квалификации производится самым тщательным путем, и при малейшем сомнении безработный может быть подвергнут практическому испытанию.

Посылка на работу.

В тех случаях, когда наниматель обращается за рабочей силой на биржу труда, посылка на работу производится при участии нанимателя, при чем последнему предоставляется при выборе рабочей силы право решающего голоса. Если же наниматель предоставляет подбор рабочей силы самой бирже труда, то последняя производит посылку с таким расчетом, чтобы безработный своей квалификацией, профессиональной подготовкой, своей прежней работой соответствовал бы требованиям нанимателя. Лишь при условии равноценности квалификации членам профсоюзов и демобилизованным отдается преимущество перед не-членами профсоюзов.

При таком положении вещей, когда отмена обязательности найма через биржи труда лишает последние возможности принуди-

тельного навязывания нанимателю безработного, интересы членов профсоюзов, которые раньше посылались в первую очередь перед не-членами союзов, не будут иметь такой защиты, как ранее. Поэтому интересы членов профсоюзов, в области обеспечения последним работы, должны охраняться союзами в порядке заключения коллективных договоров, которыми и будут оговариваться условия найма на работу членов профсоюзов.

А. Хигерович.

V. БЕЗРАБОТИЦА И БОРЬБА С НЕЮ

Характер безработицы в СССР, размеры безработицы и рост ее на-ряду с хозяйственным развитием.

Безработица в СССР носит своеобразный характер. Увеличение количества зарегистрированных в посреднических органах вовсе не показывает, как это бывает в капиталистических странах, усиления экономического кризиса в стране. Наоборот, из рассмотрения колебаний числа зарегистрированных на биржах труда СССР видно, что рост общего количества зарегистрированных совпадает с увеличением числа занятой рабочей силы в промышленности и общим оздоровлением и расширением народного хозяйства в целом. Закон развития безработицы, исключительно как фактора или следствия усиления или уменьшения экономического кризиса, вполне применимый для буржуазных государств Западной Европы, неприменим для изучения и об'яснения безработицы в Советской России. В СССР было бы неправильно считать массовую безработицу исключительно результатом слабого развития основных отраслей народного хозяйства, как нельзя полагать, что по мере развития экономической жизни Союза число зарегистрированных безработных тотчас автоматически уменьшается. У нас в годы наибольшего упадка хозяйственной жизни, в годы наибольшего ослабления и сельского хозяйства, и промышленности, и всего нашего торгового и товарного оборота, т.-е. в острый период гражданской войны и блокады, безработица была совсем незначительна.

Так, в 1918—1919—1920 г.г. основные отрасли народного хозяйства находились на очень низком уровне развития. Производство металла, угля, чугуна, нефти не превышало 10% довоенных норм. В стране был голод, транспорт был в корне разрушен, денежная система расшатана, состояние сельского хозяйства было крайне неудовлетворительно, а средняя заработная плата рабочего доходила до 6 р. в месяц. Однако, как это ни странно, в эти годы количество безработных, зарегистрированных на биржах труда, было чрезвычайно низко, и недостаток рабочей силы очень сильно давал себя чувствовать почти во всех отраслях нашего

народного хозяйства. Об'ясняется это тем, что низкий уровень заработной платы, недостаток топлива, продовольствия и тяжелая жизнь городов стали причиною массового отлива пролетариата в деревни, где продовольствия, топлива и проч. было больше. Вместе с тем огромные кадры рабочих, в том числе и квалифицированных, были в то время отвлечены на разные внешние и внутренние фронты. Тут были и Корнилов, и Краснов, и Юденич, и Деникин, и Врангель, и Колчак, и Польша и проч., и проч. Многочисленные кадры рабочих были отвлечены также на государственную, партийную, профессиональную, хозяйственную и кооперативную работу. Нужно вспомнить, что составлялись специальные рабочие отряды, иногда из лучших квалифицированных рабочих, например, продотряды, топливные отряды и т. п. Рабочая сила распылялась, рассеивалась. И в тот период народное хозяйство, страдая от недостатка рабочей силы, всячески выискивало и применяло все меры к получению рабочей силы. Недостаток рабочей силы в тех условиях порождал необходимость принудительного привлечения населения к труду. Проводилась всеобщая трудовая повинность, об'являлись отдельные мобилизации специалистов, например, мобилизация транспортников, мобилизация водников, работников электротехнической промышленности, кожевников, швейников или медицинских работников. Недостаток рабочей силы, особенно высококвалифицированной, в ту пору чувствовался столь сильно, что порой из-за недостатка нескольких лекальщиков или инструментальщиков задерживалась работа целого цеха, а иногда и целого завода.

Все вышеуказанные явления создавали чрезвычайно своеобразную обстановку, где при чрезвычайно низком уровне хозяйственно-экономического положения Республики был зарегистрирован очень малый, совсем ничтожный процент безработных.

Иное положение создалось в годы развития и укрепления хозяйственной и экономической жизни страны. Безработица начинает все больше и больше увеличиваться, и число зарегистрированных на бирже труда растет с каждым месяцем. На первых порах это кажется в высшей степени странным. Однако при изучении причин, вызвавших в СССР безработицу, мы видим, что этот факт является логическим следствием того положения вещей, которое создалось у нас в Советской республике и наблюдается теперь.

Последние три года были для Советской России годами постепенного и неуклонного нарастания всех наших материальных ресурсов и постепенного развития всех отраслей народного хозяйства. В самое последнее время мы в области развития всего народного хозяйства имеем очень и очень крупные успехи, хотя еще недостаточные с точки зрения потребностей нашего ближайшего периода и будущих перспектив, но определенно серьезные по сравнению с прошлыми годами.

Однако, невзирая на крупные достижения в хозяйственной жизни Союза, рост безработицы медленно, но неуклонно про-

должается, как бы на-ряду с достижениями в области нашей хозяйственной жизни. Это общее хозяйственное оживление показывает, что увеличение безработицы в Западной Европе не является показательным в отношении Советской России, ибо там развитие и усиление безработицы идет по мере развития кризиса хозяйственной жизни, в Советской же России мы наблюдаем обратное явление, т.-е. усиление безработицы идет по мере снижения кризиса и развития народного хозяйства. У нас безработица, следовательно, не является показателем одного только низкого уровня хозяйственной жизни страны. Об'ясняется это тем, что, в то время как в буржуазных государствах Западной Европы промышленный кризис, помимо того что он выбрасывает рабочих на рынок, понижает еще заработную плату рабочих, у нас, по мере роста развития промышленности, заработная плата рабочих соответственно повышается. Изменение общего экономического благосостояния рабочих СССР за последние годы показывает, что оздоровление и рост промышленности неуклонно влекут за собой рост заработной платы рабочих, да оно иначе и не может быть в стране, где победила пролетарская революция. Наряду с этим в последние годы все больше и больше идет всасывание новых рабочих в производство, увеличение которых выражается серьезными цифрами (15% за 1922 г., 18% за 1923 г., и 15% за 1924 г.). Таким образом, у нас, на-ряду с ростом безработицы, еще растет число занятых в производстве рабочих.

Главной причиной безработицы в Советской России является то, что в связи с оздоровлением народного хозяйства, в связи с повышением заработной платы рабочих и с улучшением условий городской жизни, все больше и больше усиливается приток деревенского населения в город, и увеличивается предложение ими труда. Рост притока деревенского населения в город обгоняет процент расширения развития промышленности, и в этом заключается основная причина роста нашей безработицы в городах.

Другой причиной нашей безработицы является сокращение штатов. С переходом на твердый общегосударственный бюджет и систему жестких штатов началось усиленное сокращение штатов госучреждений. Это сокращение продолжается еще и сейчас. Среди причин безработицы сокращение штатов занимает одно из главных мест, так как советских служащих среди зарегистрированных безработных насчитывается 33%, или одна треть всего состава. Затем рост зарегистрированных безработных идет за счет подрастающего молодняка, все время пополняющего кадры безработных. Немалую роль в росте числа безработных играла и демобилизация Красной армии, давшая также определенные кадры безработных. Одной из серьезных причин роста числа зарегистрированных безработных, между прочим, являлась также политика бирж труда, которая получение всяких льгот по квартирной плате, коммунальным услугам, оплате освещения, отопления и налогового характера связывала с состоянием на учете

на бирже труда. Это привлекало на биржу труда огромные кадры мнимых безработных, искавших не работы, а вышеуказанных льгот. В октябре 1921 г. на биржах труда состояло 150.000 зарегистрированных безработных, в январе 1922 г. — 175.000, в мае 1922 г. — 378.000, в январе 1923 г. — 625.000, в июле 1923 г. — 1.000.000, в январе 1924 г. — 1.240.000, а в июле 1924 г. — 1.424.000, в январе 1925 г. — 900.000, в июне 1925 г. — 1.100.000.

Характер безработицы в СССР становится совершенно ясным, если мы рассмотрим распределение всей зарегистрированной массы безработных. Данные по 51 губернским биржам труда (безусловно характерные для всего Союза) показывают, что 47,7% падает на уволенных из-за сокращения штатов и по другим причинам, 18,6% на уволенных по собственному желанию или по болезни, 9,2% на не работавших по найму около 2-х лет, а 22,4% на никогда не работавших по найму. Демобилизованных — 2,1%. Среди общего числа зарегистрированных — подростков 8,5%. По полу зарегистрированные делятся так: мужчин 43%, женщин — 57%. По своему составу зарегистрированная масса безработных распадалась на лиц интеллигентных профессий — служащих, торгово-промышленных работников, работников искусств, просвещения, медицинских и проч. — 34%, индустриальных профессий — 26%, чернорабочих — 29% и проч. (в том числе без стажа и профессий) — 11%. Средняя длительность безработицы среди зарегистрированных по всему Союзу равна — 5,3 месяца.

Сильно изменила картину состояния рынка труда произведенная чистка состава безработных, зарегистрированных на биржах труда, с помощью которой последние освободились от элемента, стремящегося поступить на учет не ради получения работы, а только ради льгот. Вновь этот элемент на бирже уже не появится, ибо, с изданием постановления о порядке предоставления льгот по коммунальным услугам, по квартирной плате и по оплате налогов, для него отпал единственный стимул к регистрации.

После данной чистки на учете биржи будут состоять только те, кто для промышленности и государственного аппарата представляет определенную ценность.

Перспектив быстрого и полного изживания безработицы пока не имеется, но все же, хотя и медленное, но неуклонное развитие промышленности и всего народного хозяйства дает виды и на постепенное изживание безработицы, и недалеко то время, когда квалифицированных рабочих не будет на рынке труда. Новые кадры их, в настоящих условиях, создаются весьма туго; поэтому при борьбе с безработицей следует изыскать пути к переквалификации рабочих некоторых профессий, согласовав таковую с темпом развития промышленности, которая в настоящем хозяйственном году будет развернута почти в довоенных размерах.

Поэтому, рассматривая характер и размер безработицы, следует принять во внимание качественный состав безработных, преобладание среди них неквалифицированных и необученных (около $^2/_3$ всего состава), что указывает на то, что мы имеем дело попреимуществу не с безработицей промышленных рабочих, которых не втянутыми сейчас в производство уже осталось ничтожное число, а с предложением труда деревенского населения, тянущегося в город, и подрастающего молодняка. При этих условиях общему количеству зарегистрированных на биржах труда в 1.100.000 должны быть противопоставляемы не те шесть миллионов, которые составляют количество занятых сейчас рабочих и служащих, а все население СССР, исчисляемое в сто тридцать семь миллионов человек.

В настоящее время реорганизуется и поднимается на должную высоту работа посреднических органов. В основу их работы положен принцип абсолютной добровольности обращений и со стороны нанимателей и со стороны ищущих труда. Посреднические органы должны будут самым тщательным образом выявлять квалификацию безработных, организуя для этого, если понадобится, экспертные комиссии. Их целью становится максимальное содействие безработным в подыскании работы по соответствующей специальности, с одной стороны, и рациональное снабжение рабочей силой народного хозяйства, — с другой. Задачей посреднических органов является вместе с тем сосредоточение наиболее ценных, с точки зрения интересов производства, резервных кадров безработных, с целью обеспечения потребности все расширяющейся промышленности, и активное трудовое посредничество.

Меры борьбы с безработицей.

Эта реорганизация явится одной из существеннейших мер борьбы с безработицей, так как поставленные на должную высоту хорошие посреднические органы должны будут улучшить порядок посылки и определения безработных на работу и тем самым содействовать смягчению безработицы. Новые посреднические органы основывают свою работу не только на принципе добровольности при обращении за рабочей силой и при предложении труда, но и на том, что наниматель не несет никакой ответственности за неприем посланных посредническими органами, и безработный свободен в отказе от предлагаемой работы. Когда в сознание широчайших кругов хозяйственников будет глубоко внедрена мысль, что обращение к бирже труда или в посредническое бюро не влечет за собой абсолютно никаких последствий ни административного характера ни материального свойства, и хозяйственники будут учитывать, что, если нанимателю послана несоответствующая рабочая сила, он может ее не принять, и невыгодных последствий это для него не влечет, тогда будет более усиленное и более частое обращение в посреднические органы по сравнению с тем, что было до сих пор по отношению

к биржам труда. Поскольку раньше неприем посланного биржей труда на работу был связан с определенными последствиями, постольку частный, кооперативный, а порой и государственный или хозяйственный аппарат нередко избегал обращаться к бирже труда, или замещая свободные места без биржи труда из опасения, что она пошлет несоответствующую рабочую силу, которая ложится балластом, или же, наконец, что тоже случалось нередко, воздерживаясь вовсе от замещения свободных мест.

На-ряду с организацией государственного трудового посредничества, как одной из мер борьбы с безработицей и снабжения народного хозяйства рабочей силой, прямая борьба с безработицей у нас ведется самым интенсивным образом, и размеры помощи безработным все время увеличиваются. Все остальные мероприятия Советского государства, направленные к смягчению безработицы, могут быть подразделены на 3 группы.

Пособия безработным

Выдаваемые Народным Комиссариатом Труда через кассы социального страхования пособия являются одним из существеннейших видов помощи безработным. Размер пособия доведен до 9 р. в среднем по Союзу и до 12 р. в столичных городах Круг безработных, получающих пособия по социальному страхованию, все время расширяется, и в настоящее время число безработных, получающих пособия по всему Союзу, достигает 300.000 чел. В течение 1923 — 1924 г.г. пособий безработным выдано по Союзу на 21.000.000 рублей. В текущем году на пособия будет израсходовано свыше тридцати миллионов рублей. Цифра при нашем финансовом положении весьма солидная. Согласно последней инструкции, утвержденной НКТ и ВЦСПС, пособия имеют право получать все безработные члены профсоюзов без ограничения, квалифицированные безработные рабочие, независимо от состояния в профсоюзе, служащие не-члены союза, имеющие определенный стаж по найму, демобилизованные из Красной армии, подростки от 14-ти до 16-ти лет и ряд других категорий безработных.

Производимая в настоящее время реорганизация работ биржи труда и перевод их с метода принудительности, в смысле обязательности найма через биржи труда всякой рабочей силы, на принцип добровольного трудового посредничества ни в малейшей мере не уменьшили размера помощи государства, оказываемой безработным пособиями по социальному страхованию. Наоборот, сейчас, после произведенной чистки состава зарегистрированных, после снятия с учета всего бесстажного, малоценного и паносного элемента, особенно после того, как благодаря изменению системы предоставления льгот удалось освободить биржи труда от огромных кадров, запружающих биржи в поисках не работы, а льгот и преимуществ, — становится особенно необходимым

усиление этого вида помощи, так как сейчас она будет охватывать наиболее ценную пролетарскую часть зарегистрированных, настоящий кадровый пролетариат, зачастую имеющий очень солидный производственный стаж.

Во многих районах СССР сейчас вступили на путь более рационального использования средств, предназначенных для выдачи в виде пособий и употребляемых частично на организацию трудовой помощи безработным, что предусмотрено постановлением Совета Труда и Обороны от 17/VIII 1924 г. о частичном использовании средств социального страхования на различные виды помощи безработным. В инструкции Народного Комиссариата Труда предусматривается право местных Отделов Труда в авансовом порядке употреблять определенные суммы из фондов по безработице на разные виды трудовой помощи, соответственно тому количеству безработных, которых они охватывают. И сейчас во многих местах частично средства соцстраха увязываются с ассигнованными государством или местными органами средствами на общественные работы. Безработные получают там полагавшееся им пособие в увеличенном размере (в удвоенном, а иногда в утроенном), но не в виде пособия, а в виде оплаты за труд на общественно-полезных работах. Кое-где частично средства употребляются на финансовое подкрепление здоровых и оправдавших себя трудколлективов безработных. И то и другое в высшей степени целесообразно, так как, помимо материальной поддержки, дает безработному возможность приложения своего труда и предохраняет рабочую силу от распыления.

Коллективы безработных

Организуемые биржами труда коллективы играют немаловажную роль в деле смягчения безработицы. В настоящее время коллективы безработных организованы при биржах труда всего Союза. Среди них есть производственные коллективы, об'единяющие значительные кадры безработных в большинстве квалифицированных профессий в ряде мастерских, фабрик, функционирующие на началах коллективного об'единения непосредственно при комитетах бирж труда. Многие из производственных коллективов, особенно на Украине и в Белоруссии, в тех районах, где слабо развито производство, делают в настоящее время значительные успехи. Есть коллективы, в которых занято по 300 — 400 безработных. Эти коллективы оправдали себя не только с той точки зрения, что занимают в производстве сотни и тысячи безработных, но оказались вполне здоровыми и в финансовом и хозяйственном отношениях. Не менее целесообразны и трудовые коллективы безработных, которые об'единяют многочисленные кадры безработных на работах, не требующих большого оборудования и значительных затрат на материалы. Они также организуются комитетами бирж труда и комплектуются из наиболее пролетарской части безработных.

Производственные, трудовые коллективы и коллективы личного труда (продажа с лотков, в разнос и проч.) играют очень крупную роль в деле борьбы с современной безработицей. В настоящее время во всех коллективах по всему Союзу (всего их до 1.800) занято свыше 850.000 безработных, из них в РСФСР — 50.000 человек и на Украине — 20.000 человек. Со стороны государства коллективам оказывается существенная помощь в виде разного рода налоговых льгот, ссуд и общей поддержки.

Общественные работы

На-ряду с выдачей пособий, организацией производственных, трудовых и проч. коллективов для безработных в течение 1922 — 1923 г.г. и 1923 — 1924 г.г. были организованы на средства, специально ассигнованные государством, массовые общественные работы. Особенно значительны по своим размерам и важны по своему характеру были общественные работы лета 1924 года. Правительством было ассигновано на общественные работы 2.300.000 рублей. Из запасного фонда Цусстраха было отпущено дополнительно 800.000 рублей, и значительные средства были добавлены местами из специальных источников. Работы велись в продолжение всего лета, были сосредоточены главным образом в крупных городах и промышленных центрах, носили массовый характер и занимали в течение нескольких месяцев до 25.000 человек в день. Особенно серьезный характер работы носили в Москве, Ленинграде, где произведена большая работа по осушке болот, разбивке скверов и парков, очистке свалок, разборке разрушенных зданий и общему благоустройству рабочих окраин. На работах была занята самая лучшая пролетарская часть безработных.

В текущем хозяйственном 1924 — 1925 году общественные работы предполагается расширить. Государственные ассигнования намечены на все виды работ, включая и мелиоративные, в размере до 10.000.000 рублей. Часть средств будет использована из фондов по социальному страхованию. Кроме того, будут изысканы некоторые суммы из местных средств. Работы будут вестись круглый год. Общественные работы целесообразны не только как массовый вид помощи безработным, не только как средство отбора и помощи наилучшей пролетарской части безработной массы (чуждый, паносный элемент, ищущий льгот, а не работы, от работ отказывается и этим самым снимается с учета): они в высшей степени важны сами по себе, поскольку им придается исключительно общественно-полезный характер, и они ведут к благоустройству городов. Нужно отметить, что результаты работ минувшего года показали, что они и хозяйственно целесообразны, так как стоимость их была ниже стоимости работ, производимых обычным путем. Не приходится и говорить, что они полезнее прямых выдач пособий, так как уже указывалось, что обще-

ственные работы охватывают наиболее пролетарскую часть, поддерживают среди безработных трудовую дисциплину и, главное, предохраняют их от распыления.

Этими мерами не исчерпывается сумма мероприятий, осуществляемых в настоящее время и направленных к смягчению современной безработицы. Большую помощь безработным оказывают профессиональные союзы, выдающие дополнительные пособия своим членам и оказывающие им всяческое содействие. По декрету о квартирной плате безработные платят самый низкий тариф — 10 к. с кв. саж., что означает почти бесплатное пользование жильем (20 — 30 к. в месяц). Существует и ряд других льгот для безработных.

Но вместе с тем нужно отметить, что всего этого недостаточно. Безработица у нас носит массовый, а главное, затяжной характер. Средняя длительность безработицы превышает 5 месяцев, по отдельным профессиям она достигает 10 — 12 месяцев и больше. Улучшающиеся условия городской жизни и повышающаяся заработная плата усиливают все больше приток в города деревенского населения. Значительные кадры безработных дают демобилизуемые из Красной армии и увольняемые по сокращению штатов учреждений. Подрастает молодняк, не могущий быть целиком втянутым в производство. Промышленность хотя и втягивает новые кадры рабочих в производство, но отстает в темпе своего развития от размеров притока деревенского населения. Поэтому нужны еще и еще усилия, чтобы максимум возможностей и средств бросить и использовать на борьбу с современной безработицей. В этом деле уже проявляется большая инициатива мест, где в дело борьбы с безработицей активно втянуты широчайшие круги трудящихся и все низовые советские, профессиональные и партийные органы. Особенно большое внимание обращается на борьбу с безработицей среди женщин и подростков. В ряде районов проведены специальные кампании по борьбе с безработицей. На Украине в конце 1924 г. проведен «месяц борьбы с безработицей», давший около миллиона рублей.

Эти общие усилия вместе с продолжающимся ростом всех отраслей народного хозяйства неминуемо приведут в ближайшем будущем к еще большим успехам в этом первостепенной важности деле — борьбе с безработицей в пролетарском государстве.

Я. Гиндин.

VI. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Задачи трудового договора. Когда нет коллективного договора, тогда понятно, что условия труда, кроме, конечно, тех, которые установлены законом для всех трудящихся (8-часовой рабочий день, ежегодные отпуска и т. д.), могут быть установлены только путем личного соглашения, т.-е. при заключении трудового договора. Но и в том случае, когда в предприятии есть действующий коллективный договор, целый ряд условий определяется трудовым. Так, в колдоговоре есть тарифная сетка с определенными ставками, но к какому разряду нужно отнести Иванова или Сидорова, — это зависит от той работы, которую эти лица принимают на себя в порядке трудового договора. Точно также колдоговор предусматривает необходимость выдачи некоторым группам трудящихся спецодежды, но кто именно ее получит, — зависит от того, кому будет поручена по трудовому договору соответствующая работа. Кроме того, колдоговор, как определяющий общие условия труда в предприятии, не может охватить всех отдельных случаев. Поэтому служащий, работающий в предприятии по совместительству, может получить лично для себя право работать не 6, а 4 часа — в порядке личного трудового договора; рабочий-изобретатель может, ввиду особой пользы, приносимой им предприятию, условиться, опять-таки в порядке трудового договора, о получении им повышенного вознаграждения и т. п.

С другой стороны, только после заключения трудового договора (путем выдачи расчетной книжки или простого поступления нанявшегося на работу) наниматель и трудящийся вступают между собою в трудовую связь.

Понятие трудового договора. Ст. 27 Кодекса определяет трудовой договор как соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение. Таким образом, основными признаками трудового договора являются: а) соглашение сторон; б) условие о предоставлении трудящимся своей рабочей силы нанимателю; в) условие о выплате вознаграждения.

Соглашение сторон

Соглашение сторон является одним из признаков, присущих не только трудовому договору, но и всем другим сделкам, в заключении которых участвуют две стороны (подряд, аренда имущества и т. д.). Но, с другой стороны, этот признак необходим для того, чтобы было можно отличить работу по трудовому договору от работ, выполняемых, например, в порядке трудовой повинности.

Сущность соглашения сторон при трудовом договоре заключается в том, что стороны, во-первых, добровольно, именно в порядке соглашения, устанавливают между собой трудовое отношение и, во-вторых, что они также по добровольному соглашению устанавливают условия этой трудовой связи (срок найма, характер работы, подлежащей исполнению, размер вознаграждения и т. п.).

И в настоящее время, когда трудовая повинность применяется крайне редко, только для борьбы со стихийными бедствиями, имеется ряд случаев, когда платная работа выполняется не по соглашению сторон, а в другом порядке. Сюда относится, например, работа студентов-практикантов, работа по выборным должностям, общественные работы для безработных и т. д. Во всех этих случаях, хотя тут и нет трудового договора, Кодекс Законов о Труде также должен применяться, кроме отдельных его правил, почему при этом имеются некоторые отступления от Кодекса. Например, лицо, занимающее выборную должность, или артельщик могут, кроме увольнения в порядке, установленном Кодексом, также быть сняты с работы учреждениями или организациями, направившими их на работу (инспектор труда — профсоюзом, артельщик — артелью и т. д.). Точно также для общественных работ размер оплаты труда устанавливается не по соглашению сторон, а Губотделами Труда; для студентов-практикантов установлен особый минимум платы: они не могут оплачиваться ниже 6-го разряда тарифной сетки предприятия и т. д.

Предоставление рабочей силы

Второй существенный признак трудового договора — предоставление трудящимся нанимателю своей рабочей силы. Это «предоставление рабочей силы» может относиться к простой физической силе, не соединенной с какими-либо особыми навыками и познаниями (труд чернорабочего), к физической силе, ценность которой увеличивается вследствие наличия у ее владельца специальной подготовки (квалифицированные рабочие) или к чисто умственной силе, предоставление которой нанимателю выражается в выполнении работ, требующих главным образом «работы головой» (лица конторского труда, врачи, инженеры и т. д.). Точную

границу между умственным и физическим трудом провести невозможно. Поэтому спорные случаи (а отнесение к группе лиц умственного или физического труда имеет ряд практических последствий), поскольку нет постановлений по этому вопросу, могут решаться только по соглашению профсоюза с нанимателем.

Характер выполняемой работы может быть различным: труд поденщика на земляных работах, дежурство сторожа у охраняемого им магазина, труд квалифицированного рабочего, сложная и ответственная работа директора по управлению фабрикой — одинаково охватываются Кодексом Законов о Труде. Только в отношении высшей администрации Кодекс устанавливает некоторые из'ятия (нераспространение коллективного договора и невыдача расчетных книжек).

Вознаграждение за труд

На второй, основной части содержания трудового договора — вознаграждении за труд — ввиду большой сложности вопроса придется остановиться отдельно. Здесь только отметим, что бесплатный труд (например, работа родственников) не может рассматриваться как работа по трудовому договору, и что, с другой стороны, при обнаружении бесплатного пользования чужим трудом, нужно очень тщательно разбираться, нет ли здесь эксплоатации лиц, вынужденных тяжелыми условиями (напр., голод) закабалить себя.

Отличие от подряда. Различие между трудовым договором и подрядом следует искать в том, что по трудовому договору отчуждается только принадлежащая данному лицу рабочая сила (ничего другого у пролетария нет). Если же при исполнении договора лицо, исполняющее его, нанимает от себя рабочих или если оно выполняет работу из купленных им материалов, то как бы ни был построен договор — все равно этот договор следует считать подрядом. И если так подходить к вопросу, то, например, крестьянин, взявший на себя перевозку торфа к фабрике на собственной лошади, будет подрядчиком вовсе не потому, что он взялся перевезти, скажем, 10 кубов в определенное место и за заранее условленную плату и взял на себя ответственность за исправную доставку, а потому, что он работает с своей лошадью и телегой, и главная ценность выполняемой им работы заключается в работе лошади. Конечно, этот признак, как и все другие, не дает совершенно точной границы: нужно допустить возможность признания трудовой работы, выполняемой трудящимся с частичным применением своих материалов (квартирник-портной дает свой мелкий приклад); Кодекс прямо предусматривает возможность использования инструментов нанявшегося. Но и то и другое должно считаться допустимым при трудовом договоре лишь в незначительном размере (т.-е. чистая заработная плата должна составлять значи-

тельно бо́льшую часть получаемого вознаграждения). Нельзя, например, считать трудовым договором отношения, возникающие между фабрикой, которая взяла в аренду какую-нибудь ценную машину, и владельцем последней, которого она пригласила управлять этой машиной.

При оплате труда натурой (квартира, питание, одежда), которую разрешает Кодекс, возможны случаи сокрытия трудового договора. Например, хозяйственный орган предоставляет на территории бездействующего завода жилища нескольким лицам, с обязательством с их стороны взамен квартирной платы охранять этот завод. Этот договор может быть построен как договор аренды с оплатой услугами, но с точки зрения трудового права этот же самый договор является трудовым: наняты сторожа с предоставлением им жилищ в счет платы. Вообще говоря, всякий договор, устанавливающий отработку взамен каких-либо выгод, предоставляемых трудящемуся, подлежит проверке, нет ли здесь скрытого трудового договора.

Отношение трудового договора к закону. Ст. 28 Кодекса прямо подчеркивает недействительность условий трудового договора, ухудшающих положение трудящегося сравнительно с законами о труде. Поэтому, если по соглашению трудящийся обязался работать, сколько понадобится, не считая часов, то это условие недействительно. Точно также трудовой договор не может ухудшать условия труда по сравнению с коллективным договором или правилами внутреннего распорядка, действующими в данном предприятии; недействительны, например, условия о работе без обеденного перерыва, если он установлен правилами внутреннего распорядка для соответствующих категорий труда, или об отказе от права на предусмотренное колдоговором выходное пособие. Наконец, согласно той же ст. 28 Кодекса, недействительны условия, клонящиеся к ограничению политических или общегражданских прав трудящихся: отказ от права быть членом профсоюза или членом политической партии, подписка о том, что трудящийся не будет обращаться в случае возникновения конфликтов в суд и т. п.

Стороны в трудовом договоре. Стороной в трудовом договоре со стороны нанимателя могут быть как физические, так и юридические лица (трест, исполком, железная дорога и т. д.). При заключении договора с юридическим лицом стороной в договоре является и несет гражданскую ответственность за исполнение договора то предприятие, учреждение или лицо (например, единоличный владелец частной фабрики), в интересах которого выполняется работа. Таким образом, иск о задолженности по зарплате обращается взысканием на имущество предприятия, а не лица администрации, заключившего трудовой договор.

Со стороны трудящегося могут выступать в трудовом договоре главным образом физические лица, и лишь в виде исключения и юридические лица (артель). При этом, согласно ст. 31 Кодекса,

несовершеннолетние в отношении трудового договора приравниваются к совершеннолетним. Несовершеннолетние могут самостоятельно без участия родителей и опекунов заключать трудовые договоры, самостоятельно распоряжаться своей заработной платой и т. п.

Из юридических лиц, поскольку трудовой договор предполагает предоставление рабочей силы, стороной в трудовом договоре могут быть только такие об'единения, которые ставят своей задачей продажу труда своих членов, т.-е. трудовые артели, коллективы безработных и т. п. При этом Кодекс не делает никакого различия между артелями, оформленными надлежащим образом (имеющими зарегистрированный устав) и простыми фактическими об'единениями трудящихся, не имеющими прав юридического лица и нигде не зарегистрированными (артели плотников, землекопов и т. п.). Точно также возможны и трудовые договоры с неорганизованными группами трудящихся, временно об'единяющимися для выполнения какой-либо сложной работы (договор с группой лиц конторского труда о составлении баланса предприятия, договор с группой рабочих о выполнении какой-либо работы в порядке аккордной оплаты).

Трудовой договор с артелью обладает одной существенной особенностью: наниматель, нанявший на работу целую артель, рассматривается как лицо, заключившее трудовой договор с каждым работающим на него членом артели лично (ст. 33 Кодекса). Из этого вытекает, между прочим, и обязанность нанимателя выдавать всем работающим для него членам артели расчетные книжки.

Виды трудового договора. Ст. 34 Кодекса различает три вида трудовых договоров: 1) на определенный срок, но не свыше одного года, 2) на срок неопределенный и 3) на время выполнения какой-либо работы.

Договор на определенный срок

Этот вид договора отличается тем, что, при истечении срока его действия, он прекращается естественным порядком, почему наниматель не обязан предупреждать трудящегося об увольнении за две недели или уплачивать ему выходное пособие. Но если срок действия договора истек, и наниматель продолжает уплачивать трудящемуся вознаграждение, а последний — выходит на работу, т.-е. ни одна из сторон не требует прекращения договора, — он считается продленным на неопределенный срок (ст. 45 Кодекса Законов о Труде).

Устанавливаемый Кодексом предельный срок для трудовых договоров в один год имеет своей целью избежать возможности заключения трудящимся договоров на слишком продолжительное время, что могло бы ставить его в невыгодное положение.

К срочным трудовым договорам приближаются договоры на время выполнения какой-либо работы. Различие

между ними лишь то, что момент прекращения такого договора нельзя определить точно, так как выполнение работы иногда может затянуться против первоначальных предположений или, наоборот, она может быть выполнена скорее, чем казалось. Но нужно при самом заключении договора точно установить все работы, подлежащие выполнению, так как дополнительные поручения, даваемые позже, нарушают требование о точном определении работы и превращают соглашение в договор на неопределенное время. После этого окончание работ уже не прекращает договора, и наниматель должен расторгнуть его, из чего возникает право трудящегося на предупреждение или выходное пособие.

Договор на неопределенный срок

Это — договор о работе в течение неопределенно продолжительного времени, до тех пор, пока в положении одной из сторон не произойдет каких-либо изменений (например, необходимость сокращения производства для нанимателя, желание перейти на другой завод для рабочего), и она не пожелает расторгнуть договор.

Этот вид договора применяется в жизни чаще всего, и на его условиях работает основной состав рабочих и служащих всех учреждений и предприятий.

Некоторые особенности имеет наем на *временные или сезонные работы*. Наем на временные работы может быть двух видов: при точно определенном сроке — не более чем на один месяц, а если срок по характеру работы не может быть точно определен — до двух недель; при этом не выдается выходное пособие при увольнении. Наем на более продолжительное время (соответственно более одного месяца или двух недель) подчиняется общим правилам Кодекса, почему возможен срочный договор и на 5 или на 8 месяцев, о прекращении которого наниматель не должен предупреждать заранее или платить выходное пособие.

Предварительное испытание. Момент заключения трудового договора может не совпадать со временем начала трудящимся работы, так как наниматель по Кодексу Законов о Труде имеет право (но не обязан) произвести предварительное испытание трудящегося для выяснения его пригодности к предлагаемой работе и уже после испытания решить вопрос об окончательном приеме.

Это предварительное испытание, за исключением, конечно, случаев замещения выборных должностей или направления на работу в профессиональном или партийном порядке, может применяться нанимателем во всех случаях найма на продолжительную работу. Вместе с тем предварительное испытание может применяться нанимателем не только к лицам, направляемым посредническими органами НКТ без участия нанимателя в подборе, но и к отобранным там нанимателем лично или принимаемым им самостоятельно (без биржи труда). Характер испытания («пробы») устанавливается,

при наличии колдоговора, РКК, а в остальных случаях — нанимателем. Сроки испытания установлены ст. 38 Кодекса различные: для рабочих — не более 6-ти дней, для неквалифицированных служащих (машинистки, конторщики) — не более двух недель, а для лиц ответственного труда — один месяц. В зависимости от результатов испытания, трудящийся либо принимается окончательно на работу (с ним заключается трудовой договор), либо отчисляется нанимателем.

Положение трудящегося во время испытания отличается некоторыми особенностями. Вознаграждение за работу, в случае непринятия, он получает по тому разряду, к которому был отнесен, но если разряд определен не был, или трудящийся выделал изделия, подлежащие браку, размер вознаграждения определяется РКК. До окончательного приема он считается безработным, сохраняет очередь на бирже или в посредническом бюро, но, в случае заболевания до окончания срока, ликвидации предприятия или сокращения штатов и т. д., он может быть отчислен нанимателем без предупреждения или выходного пособия. Но наступление страхового случая во время испытания (болезнь, смерть члена семьи и пр.) дает трудящемуся право на обеспечение в качестве лица, уже занятого работой по найму.

Форма трудового договора. Кодекс совершенно не устанавливает требования, чтобы трудовой договор заключался в письменной форме. Поэтому трудовой договор может заключаться и устно, непосредственными переговорами сторон. Если даже сумма трудового договора превышает по годовому расчету 500 рублей (для других сделок на такую сумму Гражд. Кодекс требует письменной формы), то трудовой договор все-таки может быть заключен в устной форме. Только персональные договоры со специалистами, с батраками и с учениками должны заключаться в письменной форме в особом порядке.

Расчетная книжка. С вопросом о форме трудового договора нельзя смешивать вопрос о расчетных книжках. Совершенно неправильно считать расчетную книжку формой трудового договора. Ведь если закон требует, чтобы договор был заключен по установленной им письменной форме, и если это правило не исполнено, то договор, по общим правилам, недействителен, а, в лучшем случае, стороны должны доказать его существование другими письменными документами; между тем, невыдача расчетных книжек не может служить доказательством отсутствия трудового договора (ст. 4 постановления Наркомтруда от 25 февраля 1924 г. «о расчетных книжках», напечатанного в самих книжках). Далее, соблюдение формы договора обязательно для обеих сторон, а выдача расчетной книжки есть прямая обязанность нанимателя. Правда, в некоторых случаях и трудовые договоры должны заключаться в письменной форме, например, договоры со специалистами, что прямо установлено особыми постановлениями; но это исключение как раз подтверждает общее

правило, что расчетная книжка не есть письменная форма договора. Вообще значение и цель расчетной книжки совсем иные, чем любого письменного договора.

Когда и кому выдается расчетная книжка

Расчетная книжка выдается независимо от числа наемных лиц, работающих для данного нанимателя (т.-е. и одиночкам), и притом всем работающим по найму, кроме лиц администрации, пользующихся правом найма и увольнения, так как эти лица как раз сами обязаны подписывать и выдавать расчетные книжки остальным служащим и рабочим. Только при найме на срок менее недели (а для крестьян, выполняющих подсобные работы на транспорте — менее 2-х недель) расчетные книжки не выдаются; не выдаются они также крестьянам-лесорубам и сплавщикам, так как труд их вообще регулируется особыми правилами. При трудовом договоре с артелью наниматель обязан выдать расчетные книжки также всем членам артели, работающим на него (примечание к ст. 30 Кодекса).

Расчетные книжки выдаются нанимателем бесплатно не позже семи дней с момента окончательного приема на работу под расписку трудящегося на отрывном листе. Наниматель может выдавать расчетную книжку также и в двух экземплярах. При двух экземплярах по одному экземпляру будет находиться у обеих сторон и обмениваться при очередных выплатах; при одном — книжка сдается в контору только для необходимых отметок, а в остальное время она должна находиться на руках у рабочего.

Ведение всех записей в расчетной книжке (первоначальные условия договора, последующие изменения, выдача заработка, предупреждение об увольнении) выполняется нанимателем.

В настоящее время существуют три различных разновидности расчетных книжек: 1) общего образца, 2) для железнодорожников и 3) для квартирников. Книжка для железнодорожников отличается от общей только тем, что в ней, вместо примерных правил, помещены правила внутреннего распорядка, действующие на железных дорогах, и некоторыми другими мелкими отступлениями. Расчетная же книжка для квартирников согласована с декретом о квартирниках и имеет ряд отличий, вызываемых условиями труда квартирников.

Назначение расчетной книжки

Главной задачей расчетной книжки является помочь нанявшемуся следить за правильным исполнением нанимателем взятых на себя обязанностей: исполнение условий найма, своевременный и полный расчет по заработной плате и т. п. Вместе с тем расчетная книжка облегчает и надзор Инспекции Труда за соблюдением нанимателем законов о труде. Знакомясь с расчетной книж-

кой и сопоставляя записанное в ней с законом или коллективным договором и с действительными условиями работы, инспектор может сразу выяснить, нет ли нарушений закона или же обязательств, принятых на себя нанимателем. Кроме того, расчетная книжка служит письменным доказательством трудового договора и его условий, и при наличии правильно и полно составленной книжки легче всего разрешать возникающие между сторонами конфликты.

Значение книжки для рабочего

Рабочему или служащему расчетная книжка дает возможность легко и просто — пред'явлением ее — доказать в случае конфликта свой заработок и другие условия труда, т.-е. то, что при других условиях пришлось бы доказывать свидетельскими показаниями, особыми письменными справками и т. д. Основываясь на расчетной книжке, рабочий может взыскать причитающийся ему заработок в упрощенном порядке — через судебный приказ. Расчетная книжка важна для трудящегося также с точки зрения установления квалификации, почему при регистрации утративших работу в органах НКТ обязательно требуется представление расчетной книжки с места прежней работы.

Поэтому трудящийся должен добиваться от нанимателя выдачи расчетной книжки немедленно после окончательного приема на работу (в течение 7-ми дней), а также следить за тем, чтобы книжка правильно и точно заполнялась нанимателем.

Значение книжки для нанимателя

Но и наниматель заинтересован в выдаче и правильном заполнении расчетной книжки. Помимо уголовной ответственности в обоих случаях, положение нанимателя, в случае возникновения конфликта и отсутствия надлежаще заполненной расчетной книжки, крайне невыгодно. Вся тяжесть доказательств в этом случае лежит на нанимателе. Таким образом, если рабочий в суде заявит, что он работал у нанимателя несколько месяцев в качестве слесаря со ставкой в 60 рублей и ничего не получил, то наниматель должен доказать суду, в чем неверны указания рабочего, и если он не сумеет представить доказательства, то требование рабочего может быть удовлетворено полностью. Если же книжка велась правильно, то, пред'явив талон-расписку рабочего в ее получении, наниматель дает возможность суду потребовать от истца расчетную книжку и проверить по ней все его требования.

Очень поучительно с классовой точки зрения сопоставить это правило с французским законом, действовавшим до 2-й половины прошлого века. Там было как раз наоборот: заявления нанимателя по вопросу о ставке рабочего и о сумме долга нанимателю должны были приниматься судом на веру.

Обязанности сторон

а) Уплата вознаграждения

Обязанности нанимателя. Одной из важнейших обязанностей нанимателя является своевременная и полная уплата обусловленного по договору вознаграждения; однако останавливаться подробно на этом вопросе мы здесь не будем, так как ему посвящена особая глава.

б) Предоставление работы

Так как наниматель по трудовому договору распоряжается рабочей силой трудящегося, то предоставление работы трудящемуся лежит на нанимателе, который обязан заботиться сам о надлежащей загрузке рабочего дня. Отсюда, между прочим, вытекает обязанность нанимателя оплачивать простой и другие перерывы в работе, происшедшие не по вине трудящегося.

в) Обеспечение надлежащих условий труда

К обязанностям нанимателя относится также предоставление трудящемуся всего необходимого для успешного исполнения работы: инструментов, материалов, исправных машин, надлежащим образом оборудованных, отопленных и освещенных помещений и т. д.

г) Исполнение всех других требований закона

Кроме того, наниматель обязан исполнять все другие требования закона и условия заключенного договора: предоставлять отпуска, выдавать спецодежду, жиры, мыло и противоядия в установленных случаях, освобождать трудящихся от исполнения каких-либо обязанностей во время перерывов, принимать все необходимые меры по защите здоровья и жизни работающих лиц, исполнять существующие правила об устройстве и оборудовании помещений, вентиляции их, ограждении станков и машин и т. д. Это тем более важно для нанимателя, что, при несчастных случаях с трудящимися, происшедшими вследствие вины со стороны нанимателя, он несет тяжелую уголовную ответственность, а трудящийся, кроме того, может взыскивать с него причиненный ему, вследствие утраты трудоспособности, ущерб в размерах, в каких он не получил удовлетворения от страховых органов. Наконец, в этом случае наниматель может быть принужден судом к уплате страховой кассе расходов, понесенных ею на выдачу пособия.

д) Уважение к личности трудящихся

Наниматель обязан относиться с уважением к работающим на него по найму лицам. Нанесение оскорблений, насилия над

личностью трудящегося дают рабочему право, помимо привлечения нанимателя к уголовной ответственности, потребовать расторжения трудового договора с выдачей выходного пособия.

е) Имущественная ответственность нанимателя

Имущественная ответственность нанимателя по трудовому договору состоит в том, что он обязан удовлетворять все требования трудящихся, вытекающие из трудового договора (уплатить заработную плату, выходное пособие, выдать спецодежду). При этом, если то или другое обязательство не было исполнено нанимателем в натуре (предоставление отпуска, выдача спецодежды), то наниматель обязан уплатить трудящемуся денежное возмещение (компенсацию) в соответствующем размере. Имущественная ответственность лежит, как общее правило, на лице (или учреждении, предприятии), для которого выполнялась работа; поэтому бывают случаи, когда ответственность несет лицо, которое непосредственно договор не заключало, и это было сделано для нанимателя каким-либо посредником. Сюда относятся: а) раздача работы квартирникам через посредников, б) использование наемного труда через лиц, которым поручено управление учреждением или предприятием (администрация), в) работа в подсобных мастерских и вспомогательных предприятиях, хотя бы они эксплоатировались другими лицами.

При выполнении работ через подрядчиков отвечает только подрядчик, но требования рабочих по заработной плате, на основании ст. 101 Гражданского Кодекса, должны быть удовлетворены из залога, внесенного подрядчиком предприятию, в первую очередь, если остального его имущества окажется недостаточным.

Исполнение работы

Обязанности трудящегося.

Хотя ст. 27 Кодекса говорит о предоставлении трудящимся нанимателю своей рабочей силы, но это не значит, что наниматель имеет право использовать ее так, как ему заблагорассудится, т.-е., например, заставить слесаря рыть канавы или конторщика пасти овец. Характер работы, место исполнения ее, время исполнения и т. д. точно определяются трудовым договором и правилами внутреннего распорядка. Поэтому наниматель не имеет права требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят (ст. 36 Кодекса). Но, с другой стороны, эта статья дает право нанимателю при временном отсутствии в предприятии работы, для которой приглашен нанявшийся, использовать его на других соответствующих его квалификации работах. Отказ от такой работы может повлечь за собою расторжение трудового договора. Наконец, в исключительных случаях, когда это необходимо для предотвращения угрожающей опасности, нанявшемуся может быть поручена и работа другого рода, хотя бы она не соответствовала

его квалификации. При этом необходимо иметь в виду, что даже в таких исключительных случаях наниматель не может требовать от трудящихся работы в обстановке, явно угрожающей его жизни или не соответствующей законам о труде.

Таким образом, трудящийся обязуется по трудовому договору выполнять для нанимателя обусловленную в договоре работу. Это не препятствует, конечно, устанавливать в договорном порядке более или менее широкий круг обязанностей трудящегося, например: предусматривать одновременное исполнение обязанностей дворника и истопника, швейцара и курьера и т. п. При выполнении работ сезонного характера возможно изменение характера работ во времени (зимой — истопник, летом — чернорабочий) и т. д. Во всех этих случаях стороны должны исходить из расчета нормальной нагрузки на рабочий день: при неполной нагрузке наниматель может возбуждать вопрос о выполнении трудящимся дополнительных обязанностей, хотя бы и не связанных с основной работой, а трудящийся имеет право требовать, чтобы общее количество выполняемой работы укладывалось в его нормальный рабочий день.

Личное исполнение. Так как качество выполняемой работы тесно связано с квалификацией, а следовательно, с личностью нанявшегося, то, согласно ст. 35 Кодекса, нанявшийся должен лично выполнить работу и передавать ее другому лицу он может только с согласия нанимателя. Право самостоятельного распределения работы между участниками договора, а также право замены одних лиц другими предоставлено только артели (ст. 35), но и в этом случае наниматель может при заключении договора с артелью ограничить это право.

Место исполнения. Место исполнения работы также устанавливается по соглашению сторон, при чем работа может производиться либо в учреждении, предприятии или хозяйстве нанимателя, либо вне их; квартирник, например, выполняет работу у себя на дому. Вместе с тем выполнение отдельных поручений может быть связано с временным выездом в другие местности (командировки), при чем такие поручения следует считать обязательными для трудящихся, поскольку ст. 133 Кодекса требует согласия на командировку вне места постоянной работы только со стороны беременной женщины, начиная с пятого месяца беременности. От командировок следует отличать случаи выполнения работ вследствие самого характера их в различных местах одного и того же города или селения (ремонтные, водопроводные работы). Наниматель имеет право использовать труд нанявшегося в различных местах, если это предусмотрено договором, без дополнительного вознаграждения, но с возмещением расходов по проезду и с зачетом в счет рабочего дня времени, затраченного на передвижение с одного места работы на другое.

Ответственность нанявшегося

Ответственность нанявшегося по трудовому договору ограничена. Он обязан выполнять работу по указаниям нанимателя и в случае непригодности к работе может быть уволен. Материальная же ответственность его заключается в том, что наниматель, в случае порчи инструментов, материалов, выработки брака и т. п., может удержать с него через РКК не более $^1/_3$ его тарифной ставки (см. главу X).

Во всех остальных случаях трудящийся имущественной ответственности не несет, но может быть подвергнут взысканиям, налагаемым на него администрацией в целях поддержания порядка и трудовой дисциплины; при сдельщине или повременной оплате с твердым уроком плохая работа может, кроме того, отразиться на размерах заработка.

Трудовая дисциплина. Всякая фабрика, учреждение, совхоз об'единяют труд многих людей. Каждый выполняет отдельную порученную ему работу, а из совместных усилий многих десятков и сотен трудящихся вытекает один общий результат. При этом труд одного работника дополняет работу другого. Поэтому для успешности производства необходимо установление твердых правил выполнения работ и предоставление руководителям права наблюдать за исполнением этих правил и принимать меры к восстановлению нарушенного порядка применением к нарушителям его тех или иных взысканий. И то и другое предусмотрено в общих чертах Кодексом Законов о Труде.

Правила внутреннего распорядка

Правила, касающиеся порядка выполнения работ в учреждении или предприятия и устанавливающие также некоторые другие вопросы, связанные с работой предприятия, называются правилами внутреннего распорядка. Помимо того значения для хода работ, о котором уже говорилось выше, правила устанавливают также и различные обязанности нанимателя (администрации) по отношению к трудящимся, почему они необходимы и с точки зрения защиты интересов трудящихся. Кроме того, твердо установленный порядок деятельности предприятия предупреждает возможность чрезмерной эксплоатации труда. Поэтому Кодекс (ст. ст. 50—55) устанавливает, что правила внутреннего распорядка обязательны для всех без исключения учреждений, предприятий и хозяйств, если число работающих в них по найму более 5 человек. Правила должны устанавливаться по соглашению администрации с профсоюзом и обязательно утверждаться Инспекцией Труда, во избежание выработки нанимателем слишком стеснительных «Правил» и включения в них статей, ухудшающих положение трудящихся по сравнению с законами о труде или действующим в предприятии колдоговором. Ст. 51 Кодекса требует от «Правил»

ясных, точных и по возможности полных указаний на взаимные права и обязанности сторон, а также на пределы и порядок ответственности за нарушение «Правил». Наркомтруд издает совместно с ВЦСПС и ВСНХ примерные правила внутреннего распорядка, которые и считаются действующими в учреждении или предприятии до тех пор, пока стороны в указанном нами порядке не введут у себя своих отдельных правил [1]). Для транспорта, крупных хозяйственных об'единений, централизованных учреждений, правила внутреннего распорядка могут устанавливаться непосредственно в центре, по соглашению с ЦК соответствующего союза, и утверждаться Наркомтрудом.

Учитывая участившиеся вследствие ряда причин несчастные случаи, НКТ предложил инспекции труда обратить особое внимание на подробную разработку в «Правилах» вопросов, связанных с мерами безопасности во время работ, при которых имеется возможность несчастных случаев.

Меры взыскания. Дополнительной частью «Правил», устанавливаемых в предприятиях и учреждениях, является табель взысканий, необходимость которой предусмотрена и в приведенной выше ст. 51 Кодекса. Табель взысканий устанавливает виды взысканий, налагаемых на трудящихся, и порядок их наложения, сроки, в пределах которых ранее наложенное взыскание принимается во внимание при повторных нарушениях, а также виды взысканий за отдельные проступки. Наложение взысканий по табели принадлежит нанимателю, с правом обжалования, как общее правило, наложенных взысканий в РКК. Меры взыскания обычно следующие: выговор, выговор с уведомлением союза, выговор с предупреждением об увольнении, увольнение. (Для увольнения необходимо согласие РКК.)

Октябрьская Сессия ВЦИК 1924 года дополнила Уголовный Кодекс РСФСР (пункт «д» ст. 180) новым правилом. Последнее предоставляет администрации право налагать взыскания за мелкие (до 15 рублей) кражи в предприятиях в дисциплинарном порядке, согласно табели взысканий, которая должна быть издана НКТ РСФСР.

Для работников государственных учреждений существуют особые правила, на основании которых на них могут налагаться дисциплинарные взыскания и без правил внутреннего распорядка. Меры взыскания — выговор и выговор с отметкой в личном деле сотрудника. Раньше был еще арест, но он отменен в 1923 году. Кроме того, за более серьезные служебные проступки некоторые ответственные работники могут предаваться дисциплинарному суду. Дисциплинарные суды могут налагать взыскания, начиная от замечания, выговора и перемещения на другую должность и кон-

[1]) Примерные правила внутреннего распорядка напечатаны в расчетной книжке. Кроме общих примерных «правил», НКТ установлены отдельные примерные правила внутреннего распорядка для лечебных заведений и для погрузочно-разгрузочных работ.

чая арестом на срок до 1 месяца, увольнением и лишением права занимать ответственные должности на срок до 2-х лет. Эти взыскания могут соединяться одно с другим, и, кроме того, на подвергнутое взысканию лицо может быть возложена обязанность возместить причиненный вред (Положение о дисциплинарных судах от 7 июля 1923 года).

3 февраля 1925 года НКТ и НК РКИ СССР было издано особое постановление о трудовой дисциплине служащих. Отмечая необходимость поднятия производительности труда и неудовлетворительность состояния трудовой дисциплины, постановление вводит 6½-часовую продолжительность работы государственных учреждений с тем, чтобы на принятие пищи каждый служащий затрачивал не более 30 минут, и чтобы принятие пищи не нарушало ход работы учреждения в целом. Все служащие, в том числе и лица, труд которых временем не ограничен, должны являться на работу без каких бы то ни было опозданий и кончать ее в установленный срок. Администрации предложено принять меры контроля явки на работу, отлучек, наблюдая, чтобы не было расходования работниками рабочего времени на неслужебные надобности.

На виновных в нарушении трудовой дисциплины должны налагаться дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения.

Изменение трудового договора. Изменения трудового договора могут происходить как вследствие изменения коллективного договора или прекращения его действия, так и самостоятельно и притом в одинаковой мере при отсутствии колдоговора или при продолжающемся действии последнего. На первом случае мы уже останавливались выше; поэтому здесь необходимо дополнительно остановиться на случаях самостоятельного изменения трудовых договоров. Эти изменения должны производиться по соглашению сторон. Конечно, соглашение не всегда может состояться, при чем, если разногласие не может быть почему-либо разрешено РКК (наниматель предложил трудящемуся перейти на новую работу; рабочий не согласен, но старая должность упраздняется вообще. В таком случае, конечно, РКК спора разрешить не может), то каждая из сторон получает возможность расторгнуть трудовой договор с уплатой трудящемуся выходного пособия. Так как ст. ст. 36 и 37 прямо отсылают к ст. 89 Кодекса в которой не предусмотрена возможность замены выходного пособия предупреждением за 2 недели, то следует полагать, что во всех случаях расторжения договора, вследствие отказа трудящегося принять предлагаемые нанимателем изменения, рабочий имеет право на получение именно выходного пособия, а не только на предупреждение. Это правило установлено Кодексом только для случаев перевода в другую местность или перевода на новую работу, но его можно применять ко всем случаям значительного изменения трудового договора (напр., понижение заработной платы). Разногласия же по вопросу о том, подлежит ли выдаче в данном случае выходное пособие или требование трудящегося

неосновательно, ввиду того, что изменения не имеют существенного значения — всегда могут быть разрешены в конфликтном порядке.

Все изменения трудового договора производятся по предложению одной из сторон — нанимателя или трудящегося (на практике, в подавляющем большинстве случаев, именно первого).

Если предложение изменить договор исходит от рабочего, и наниматель не согласен принять предлагаемые ему трудящимся изменения, то последний может лишь, если он не желает работать дальше на прежних условиях, оставить работу по собственному желанию, без права на получение выходного пособия.

Изменение вида договора

Срочный трудовой договор может превратиться в договор на срок неопределенный. То же самое может быть и с договором на время выполнения определенной работы, если наниматель во время действия такого договора или после окончания первой работы дает трудящемуся новые поручения. Такие случаи довольно часто встречаются в жизни, при чем со стороны нанимателей иногда наблюдается стремление произвести вначале наем на короткий срок или для выполнения небольших работ, потом увеличивать срок найма или давать новые работы и все-таки рассматривать таких трудящихся как временных. Это не что иное, как обход существующих законов, почему во всех таких случаях следует считать, что наем на временную работу превратился в договор на срок неопределенный.

Перевод с постоянной на временную или сезонную работу

Такой перевод имеет место довольно часто при сокращении штатов или производства. Поскольку для трудящихся, которые не могут остаться в постоянном составе, есть выбор между увольнением и переходом на временную работу, то — если трудящийся перешел на последнюю — изменение условий договора произведено по соглашению сторон и потому законно. Но трудящийся может поставить вопрос иначе: если он не согласен перейти на временную работу, то он может потребовать расторжения трудового договора с уплатой ему выходного пособия по ст. 36 Кодекса.

Перевод на другую работу

Ст. 36 Кодекса прямо предусматривает возможность временного перевода на другую работу (например, при простое), очевидно предполагая, что если в предприятии вообще больше не предвидится работы, для выполнения которой был приглашен трудящийся, то трудовой договор будет расторгнут одной из сторон. На практике, однако, постоянно бывают случаи (при сокращении штатов и т. п.), когда наниматель предлагает трудящемуся перейти

на другую постоянную работу. Принимая во внимание, что ст. 36 признает право за трудящимся, которого временно переводят на другую работу, отказаться от нее и потребовать выходного пособия, следует считать, что и в случае нежелания перейти на постоянную работу, не предусмотренную договором, трудящийся имеет то же самое право.

Понижение вознаграждения

То же правило (о выдаче выходного пособия), хотя ни в Кодексе ни в постановлениях НКТ вопрос не предусмотрен, очевидно, следует применять и в случаях снижения зарплаты нанимателем, если, конечно, профсоюз или трудящиеся не оказывают сопротивления (стачка) таким мерам. Только понижение платы с согласия союза (напр., при перезаключении колдоговора) лишает трудящегося права оставить работу с получением выходного пособия.

Перевод в другую местность или в иное предприятие

Это изменение трудового договора прямо предусмотрено ст. 37 Кодекса, при чем она охватывает как случаи перевода из одного предприятия в другое в пределах одного и того же поселения, так и переводы в другую местность. Переводы могут производиться как вместе с предприятием или учреждением (эвакуация), так и без них (перевод из центрального управления в местную контору). При этом переводы могут производиться как в одиночном порядке, так и целыми группами (например, при концентрации производства на нескольких заводах). В общем, под ст. 37 подпадает всякий перевод трудящегося, который может быть целиком осуществлен властью владельца предприятия или администрации (так называемые внутренние переводы). Перевод же из одного ведомства в другое или перевод в предприятие, принадлежащее другому лицу, которые могут быть произведены не в порядке простого распоряжения, а только после согласования перевода с новым местом работы, наши постановления о труде рассматривают как увольнение и поступление на новую работу. Что касается переводов в порядке ст. 37, то для них требуется исполнение уже отмеченного выше порядка: перевод может последовать только в случае согласия рабочего или служащего, а если такого согласия не последовало, то каждая сторона может потребовать расторжения трудового договора с уплатой выходного пособия.

Отстранение от работы.

По Кодексу выполнение работы является обязанностью трудящегося, но не его правом. Поэтому наниматель может отстранить трудящегося от работы, если он признает это необходимым. Независимо от этого общего положения ст. 142 Уголовно-Процессуального Кодекса вменяет в обязанность следователю разрешить вопрос, подлежит ли обвиняемый на время следствия отстранению от должности, о чем следователь сообщает по месту службы обвиняемого. Наравне

с судебно-следственными органами это право принадлежит также органам Госполитуправления и рабоче-крестьянской инспекции в тех случаях, когда они выполняют следственную работу по находящимся в их ведении делам.

Таким образом отстранение от работы может быть последствием возбуждения судебного дела (как в общем, так и в особом, например, дисциплинарном суде), а также носить самостоятельный характер. Вопрос об обязанностях нанимателя по отношению к трудящемуся в обоих случаях разрешается на основании особых правил.

Прекращение и расторжение трудового договора.

Трудовой договор может, так сказать, умереть естественной смертью. Трудовая связь в этом случае прекращается, вследствие наступления каких-либо причин, сама по себе, без того чтобы одна из сторон приняла какие-нибудь меры для ее прекращения. В других случаях трудовая связь, которая могла продолжаться и дальше, обрывается, вследствие того, что обе стороны или одна из них приняли некоторые меры, чтобы уничтожить, разорвать ее. В одном случае мы имеем прекращение трудового договора, а в другом — расторжение его. Это деление имеет большое практическое значение с точки зрения права трудящегося на предупреждение или выходное пособие.

Трудовой договор прекращается по Кодексу (ст. 44) вследствие истечения срока его действия или вследствие окончания условленной работы. В обоих случаях стороны могут не предпринимать никаких действий против договора, и он все же теряет свою силу. Но необходимо иметь в виду, что если наниматель после истечения действия срочного договора допускает трудящегося к дальнейшей работе, и продолжает уплачивать ему вознаграждение, то договор сохраняет силу, превращаясь в договор на неопределенный срок. Та же ст. 44 отдельно оговаривает, что переход предприятия или хозяйства от одного ведомства или владельца к другому не прекращает действия трудового договора. Поэтому, даже в случае смерти хозяина и перехода хозяйства к наследникам, договор с прислугой остается в силе, и она может быть уволена лишь в порядке расторжения договора, т.-е. с предупреждением за 2 недели или уплатой выходного пособия.

Кодекс не предусмотрел случая смерти нанявшегося. Здесь, конечно, договор никак не может остаться в силе, и он прекращается естественным путем.

Но трудовой договор может быть также и расторгнут в определенном порядке. Ст. 44 Кодекса, о которой мы уже говорили, указывает 2 вида расторжения трудового договора: по взаимному соглашению сторон и по требованию одной стороны. К ним необходимо еще добавить третий, встречающийся в других советских законах о труде, а именно расторжение договора по требованию органов или лиц, не принимавших участия в трудовой связи (инспекция труда, родители несовершеннолетних и т. д.).

Расторжение по взаимному соглашению

Этот случай большого практического значения не имеет, так как расторжение договора по взаимному соглашению отличается от расторжения по требованию нанявшегося только тем, что трудящийся получает право немедленно оставить работу, не ожидая истечения срока предупреждения. На предложение же нанимателя расторгнуть договор трудящийся почти всегда ответит отказом, чтобы использовать двухпедельный срок на подыскание новой работы или получить выходное пособие.

Но затронутый вопрос гораздо важнее с другой стороны: трудящийся, которому было сделано нанимателем предупреждение о предстоящем увольнении, должен, для того, чтобы сохранить за собою заработок, в течение 2-недельного срока продолжать работу, так как иначе получается расторжение договора по взаимному соглашению, и наниматель может прекратить выплату заработка. Поэтому НКТ в особом постановлении установил, что трудящийся имеет право отлучаться для регистрации в посреднических органах и подыскания работы в общей сложности на 10 часов за 2 недели, предшествующие увольнению.

Предупреждение о расторжении договора

В случае расторжения договора по требованию одной из сторон, она обязана предупредить другую за определенный срок (наниматель вместо предупреждения может, а в некоторых случаях обязан, выдать выходное пособие). Это предупреждение нельзя считать самым расторжением договора; трудовой договор и после предупреждения продолжает еще действовать некоторое время. Однако предупреждение, кроме того, что за ним следует расторжение договора, имеет особое значение. Дело в том, что после сделанного предупреждения каждая сторона принимает некоторые меры, чтобы обеспечить свои интересы: наниматель начинает подыскивать нового работника, а трудящийся — регистрируется в посреднических органах, ищет работы и может поступить на нее и до истечения срока предупреждения, сделанного нанимателем. Поэтому следует считать, что сделанное предупреждение связывает сделавшую его сторону и может быть взято обратно только по взаимному соглашению. Таким образом, если колдоговор предусматривает обязательную выдачу выходного пособия (независимо от предупреждения), трудящийся, если он еще не прекратил работу, может потребовать уплаты этого пособия, хотя бы наниматель и изменил свое намерение уволить его. Наоборот, наниматель имеет право не допустить к работе по истечении срока предупреждения рабочего, заявившего ранее о своем уходе.

Предупреждение о предстоящем увольнении имеет своей целью дать трудящемуся время на подыскание себе работы. Поэтому

недопустимо предупреждение во время пребывания трудящегося в отпуску (очередном или по болезни), как не достигающее совершенно цели: время отпуска трудящийся имеет право использовать на отдых или лечение, а не должен тратить его на поиски работы.

Расторжение договора нанимателем

Большое принципиальное и практическое значение имеет то обстоятельство, что наниматель по Кодексу не имеет права расторгнуть трудовой договор с нанявшимся без уважительных причин. Кодекс ограничивает право нанимателя строго определенными случаями. Кроме того, право самостоятельного увольнения трудящихся предоставляется нанимателю только тогда, когда причина увольнения совершенно бесспорна (например, ликвидация предприятия или сокращение штатов). Если же причина увольнения должна быть еще установлена (непригодность нанявшегося к работе), то такое увольнение может быть произведено только после предварительного рассмотрения вопроса в РКК.

При рассмотрении отдельных случаев, когда наниматель имеет право уволить трудящихся, следует иметь в виду, что если трудящийся не может быть уволен по одной из причин, предусмотренных Кодексом, то это еще не значит, что к нему не должно применяться какое-нибудь другое правило. Так, например, если трудящийся прогулял всего 3 дня за месяц, и за прогул его уволить нельзя, то это не значит, что его нельзя уволить, если в это же время обнаружится, что он непригоден к работе, для которой нанят. Точно так же лицо, находящееся под арестом, не может быть из-за этого уволено раньше 2-х месяцев, но если через 2 недели после его ареста происходит сокращение штатов, то арестованный может быть сокращен на одинаковых основаниях с остальными.

Наиболее существенные случаи расторжения трудового договора нанимателем указаны в ст. 47 Кодекса Законов о Труде. Кроме того, имеются указания по этому вопросу и в других статьях Кодекса. Если собрать все эти указания вместе, то окажется, что наниматель имеет право расторгать как срочный, так и бессрочный трудовой договор в следующих случаях:

Ликвидация предприятия или сокращение работ

В настоящее время этот путь расторжения договора нанимателем применяется особенно часто, тем более, что им охватывается и так называемое «сокращение штатов». При ликвидации (закрытии) всего предприятия или целых частей его, особых недоразумений применение соответствующего правила Кодекса (п. «а» ст. 47) не вызывает. Наниматель увольняет (самостоятельно, без обсуждения вопроса в РКК) всех занятых в предприятии или отделе (цехе) трудящихся, почему вопроса о том, кто

именно подлежит увольнению, не возникает. Но если производится сокращение штатов, т.-е. упразднение отдельных должностей, сокращение числа рабочих без упразднения цехов, отделений и т. п., может возникнуть вопрос о лицах, подлежащих увольнению (из 10 слесарей оставляется 7, а 3 подлежат увольнению). Отбор увольняемых, если по коллективному договору не предусмотрено для таких случаев участие РКК, производится нанимателем, который может при этом руководиться задачей сохранения наиболее квалифицированных работников. Наконец, возможно, что наниматель при сокращении штатов производит одновременно перераспределение трудящихся (упраздняется должность секретаря, но секретарь не увольняется, а переводится на должность делопроизводителя; делопроизводитель же увольняется). Признавая за нанимателем право производить такие перемещения и увольнения в целях сохранения наиболее ценных работников, следует считать, что в этом случае вопрос безусловно должен быть согласован с РКК, которая при этом может учитывать не только производственные цели, но и другие обстоятельства (семейное, материальное положение и т. д.).

В отношении увольнения при сокращении штатов (но не полной ликвидации предприятия) существуют некоторые ограничения: а) беременные женщины могут увольняться только с разрешения инспектора труда; б) находящиеся в очередном отпуску или отпуску по болезни не могут увольняться до возвращения из отпуска; в) лица, призванные в территориальные части или привлеченные к допризывной подготовке, но сохраняющие за собой должность могут увольняться только в случае упразднения занимаемой ими должности. Наниматель имеет также право уволить рабочего в случае приостановки работ по производственным причинам на срок более 1 месяца (п. «б» ст. 47).

Приостановка работ

Месячный срок приостановки работ установлен потому, что при приостановке на более короткий срок Кодекс прямо сохраняет за трудящимся место работы и оплату по тарифной ставке (ст. 87). Увольнение при приостановке работ может производиться нанимателем самостоятельно, без РКК.

Непригодность нанявшегося

Для проверки пригодности нанявшегося к работе существует предварительное испытание, почему вновь выяснившаяся непригодность должна быть установлена не только одним нанимателем, но и подтверждена РКК. При этом под понятие непригодности подходят как физическая непригодность в смысле отсутствия у трудящегося достаточных сил и здоровья для работы, так и непригодность по личным качествам (сторож или милиционер, которые оказались отчаянными трусами) или непригодность вслед-

ствие отсутствия необходимой квалификации. Очень остро стоит вопрос о лицах, ставших непригодными к работе вследствие частичной утраты ими трудоспособности, так как она чаще всего является последствием более или менее продолжительной работы по найму или несчастного случая. Необходимо считать (хотя законы о труде этого нигде прямо не устанавливают), что предприятие или учреждение обязано в первую очередь перевести таких непригодных к прежней работе по состоянию здоровья и сил на работу более легкую или менее квалифицированную, которую они могли бы выполнять с успехом; увольнение же должно производиться лишь в случае непригодности и к таким работам или отсутствия подходящих работ. Что же касается лиц, признанных инвалидами, то в отношении их наниматель все же должен выяснить вопрос о их пригодности к дальнейшей работе (даже утратив обе ноги, канцелярский работник вполне может выполнять прежнюю работу) и уже в зависимости от этого решить вопрос об оставлении или увольнении.

Систематическое невыполнение обязанностей

Кодекс (п. «г» ст. 47) говорит о возможности увольнения также в случае систематического неисполнения нанявшимся своих обязанностей. Поэтому однократное, хотя бы и серьезное нарушение правил внутреннего распорядка или своих обязанностей (например, отказ от сверхурочной работы, когда она необходима в целях предупреждения приостановки предприятия) не может иметь своим последствием увольнение. Но в исключительных случаях особенно тяжелых и опасных нарушений увольнение может быть произведено и сразу, — например, курение в местах, где это угрожает взрывом: склады взрывчатых веществ, подземные шахты и т. д. Порядок наложения взысканий устанавливается табелью взысканий, которая устанавливает обыкновенно, каким по порядку взысканием, в зависимости от тяжести проступков, является увольнение; например, хождение без дела по заводу: в первый раз — замечание, второй, третий — выговор, четвертый — увольнение. Отдельно Кодекс предусматривает возможность увольнения вследствие систематической недовыработки сдельщиком своей нормы (ст. 57), к которой можно отнести и систематическую выделку брака. Недовыработка может быть, конечно, последствием как неисполнения обязанностей, так и непригодности нанявшегося. При этом, в зависимости от причин невыполнения нормы, разрешается и вопрос о выдаче нанявшемуся выходного пособия. Если недовыработка или выделка брака являются следствием небрежного отношения к работе, уклонения от нее и т. д., — он подлежит увольнению по п. «2», ст. 47, т.-е. без выдачи выходного пособия. Если же указанные явления были вследствие именно непригодности, то нанявшийся имеет право на получение выходного пособия.

Привлечение к судебной ответственности

Привлечение трудящегося к судебной ответственности само по себе не дает права нанимателю уволить привлеченного. Во многих случаях дело может ограничиться временным отстранением трудящегося от работы, а в мелких делах (обвинение в мелкой краже, оскорбление личности и т. п.) может не быть также и отстранения. Поэтому п. «д» ст. 47 Кодекса устанавливает, что трудящийся может быть уволен только после вступления в законную силу обвинительного приговора по обвинению трудящегося в совершении уголовно-наказуемого деяния, связанного с его работой. Значение этого правила заключается в том, что привлечение трудящегося к суду еще не означает его виновности, и, в случае оправдания или прекращения дела о нем, он может продолжать работу.

С другой стороны, было бы нецелесообразно сохранять в силе трудовой договор, если трудящийся лишен возможности в течение очень продолжительного времени вернуться к исполнению договора. Поэтому НКТ указывал, что в случае административной высылки трудящегося наниматель имеет право уволить его с момента прекращения работы. А так как расторжение договора в этом случае происходит по вине трудящегося (хотя и не всегда связанной с работой), то отпадает вопрос о выдаче выходного пособия [1]).

Арест

Тот же п. «д» ст. 47 устанавливает, что трудовой договор может быть расторгнут нанимателем также и по истечении 2-х месяцев пребывания трудящегося под арестом. Под это правило подпадают как судебный арест, когда трудящийся задерживается до решения его дела судом, так и арест в административном порядке, налагаемый в качестве меры непосредственного наказания (за буйство на улице и т. п.). И в том и в другом случае наниматель может уволить трудящегося только по истечении двух месяцев [2]).

Неявка на работу без уважительных причин

Прогул более 3-х дней под-ряд или более 6-ти дней в месяц в общей сложности дает право нанимателю уволить трудящегося (п. «е» ст. 47 Код.). При этом пропущенное время оплате не подлежит, за исключением некоторых случаев пребывания под арестом. Вообще к случаям пребывания под арестом правила о прогуле не применяются, так как под прогулом понимается невыход на работу без уважительных причин по собственной воле нанявшегося.

---

[1]) По вопросу о выплате заработка см. главу о «Гарантиях и компенсациях».

[2]) См. предыдущую выноску.

При невыходе на работу по болезни должность сохраняется за трудящимся весьма продолжительное время, так как предприятие расходов по оплате за это время не несет (трудящийся получает пособие от страховых органов). При болезни место работы сохраняется в течение 2-х месяцев, за женщинами при родах в течение 6 или 8 недель до и после родов (в зависимости от того, является ли женщина работницей умственного или физического труда), при чем, если женщина вследствие ошибки ушла в отпуск ранее или позже необходимого срока (роды произошли через 3 месяца после увольнения в отпуск или, наоборот, через 2 недели), то в обоих случаях после родов засчитывается тот же точный срок: 6 или 8 недель без зачета или вычета получившихся излишков времени работы или отпуска. Таким образом, если по ошибке контрольной комиссии работница получила отпуск за 3 месяца до действительного дня родов, то она после них все-таки имеет право на отдых в течение 6 или 8 недель. Наоборот, не получит никакого удлинения срока отпуска после родов женщина, получившая отпуск вследствие той же ошибки или позднего обращения в комиссию всего за 3 недели до дня родов. В случае заболевания после родов к указанным 6 или 8 неделям должен быть прибавлен еще 2-месячный срок (п. «ж» ст. 47 Код.). Общее время сохранения места за работницей может при этом составлять 16 недель да два месяца — 5 — 6 месяцев.

Расторжение договора производится нанимателем самостоятельно, за исключением увольнения по непригодности или систематического нарушения трудящимся договора (правил внутреннего распорядка), когда для увольнения необходимо особое решение РКК, проверяющей правильность причин увольнения. В остальных случаях трудящийся может подать в РКК жалобу на действия нанимателя, и возникшие разногласия решаются в конфликтном порядке. Но увольнение членов завкомов (месткомов) или уполномоченного союза (делегата) во всех случаях должно быть произведено только с согласия союза.

Расторжение договора трудящимся

Расторжение договора трудящимся с точки зрения последствий его для нанимателя распадается по Кодексу на два случая:

К первому относится расторжение договора, заключенного на неопределенный срок, по личным соображениям, без наличия какой-либо вины со стороны нанимателя. Такое расторжение договора может быть произведено трудящимся во всякое время, лишь с предупреждением нанимателя об оставлении работы при недельном расчете за 1 день, а при двухнедельном или месячном — за две недели. В этом случае трудящийся получает расчет по день прекращения работы и более никаких требо-

ваний к нанимателю пред'являть не может. Исключением из этого правила является расторжение договора трудящимся вследствие призыва на военную службу. Здесь оно не вызывается какими-либо действиями нанимателя, но закон дает право призываемому на получение выходного пособия (ст. 80 Кодекса).

Во втором случае, когда расторжение договора производится трудящимся по причинам, вытекающим из действий нанимателя, трудящийся приобретает право на получение выходного пособия. К ним относятся:

а) неуплата в срок условленного вознаграждения или нарушение нанимателем других принятых на себя по договору обязанностей;

б) грубое обращение нанимателя, членов его семьи или администрации с нанявшимся;

в) изменение в худшую сторону санитарно-гигиенических условий работы;

г) несогласие трудящегося принять предложение нанимателя перейти на другую работу или перевестись в другое предприятие или местность.

Первые три из указанных выше случаев указаны в ст. 48 Кодекса. Эта статья буквально говорит только о срочных трудовых договорах. Но из общего смысла законов о труде несомненно вытекает право нанявшегося на выходное пособие в случае расторжения любого договора по вине нанимателя. Таким образом, трудящийся, нанятый на неопределенный срок и вынужденный оставить работу, например, вследствие грубого обращения нанимателя, имеет право потребовать уплаты выходного пособия.

Расторжение договора по требованию третьих лиц и учреждений

До сих пор мы говорили о случаях, когда трудовой договор расторгается одной из сторон, участвующих в трудовой связи: нанимателем или трудящимся. Но возможно также и расторжение трудового договора по требованию органов, не принимающих непосредственного участия в трудовых отношениях, но вынужденных, в целях защиты интересов государства, отдельных лиц (несовершеннолетних) или рабочего класса в целом, потребовать расторжения трудового договора. Такое, так сказать, постороннее с точки зрения участвующих в трудовом договоре лиц вмешательство, конечно, как общее правило, не должно иметь места; поэтому законы о труде точно устанавливают те случаи, когда оно может применяться.

Расторжение договоров судебными органами

Судебные органы могут расторгнуть трудовой договор в том случае, если сделка носит кабальный характер, т.-е. условия ее

настолько невыгодны для трудящегося, что он благодаря этой сделке находится в крайне тяжелом положении, получая, например, слишком низкое, не соответствующее выполняемой работе вознаграждение. Точно так же суд может расторгнуть или признать недействительным договор, заключенный с трудящимся в обход существующих законов. Так как законами о труде такие случаи отдельно не предусмотрены, то суд здесь должен будет применить соответствующие статьи Гражданского Кодекса (ст.ст. 30, 32, 33). Но при рассмотрении таких дел народный суд может поступить и иначе, так как расторжение договора в условиях современной безработицы почти всегда невыгодно для трудящихся. Пользуясь ст. 28 Кодекса Законов о Труде, суд может признать недействительными условия, ухудшающие положение трудящегося (например, по вопросу о заработной плате), а не весь договор в целом, и сохранить таким образом занимаемое место за рабочим.

Кроме отмеченных случаев, народный, а также дисциплинарные суды могут устанавливать увольнение от должности (иногда, кроме того, с запрещением занимать в течение определенного времени ответственные должности и в будущем) в качестве меры наказания или дисциплинарного взыскания.

Увольнение по требованию органов Рабоче-Крестьянской Инспекции. При производстве предварительного следствия судебные органы имеют право требовать только временного отстранения от работы заподозренного трудящегося, но не его увольнения. Но органам Рабкрина положение о нем предоставляет право требовать и увольнения работников государственных органов. Руководители учреждений или предприятий, считающие требование об увольнении недостаточно обоснованным, могут перенести возникшие разногласия через свои высшие органы (например, Губернский Отдел через соответствующий Народный Комиссариат) на рассмотрение законодательных органов, которые и выносят окончательное решение.

Увольнение по требованию профсоюза. Такое увольнение предусмотрено ст. 49-й Кодекса. Эта статья дает право профсоюзу потребовать расторжения всякого трудового договора, при чем союз не обязан об'яснять причины своего требования. Наниматель имеет право только приостановить увольнение до рассмотрения вопроса в конфликтном порядке. Практика профсоюзов внесла некоторые ограничения в пределы применения ст. 49. Прежде всего ВЦСПС считает, что требование об увольнении должно исходить от Губотдела или районного комитета союза, но не первичной союзной ячейки (завкома). Кроме того, ст. 49-я должна применяться, главным образом, к борьбе с противосоюзными элементами (лица, систематически нарушающие союзную дисциплину, виновные в нетоварищеском обращении с подчиненными им работниками и т. д.), а огульное снятие с работы всех не-членов союза только потому, что они не состоят членами союзов, ВЦСПС не считает целесообразным. Независимо

от этого ВЦСПС были даны директивы местным органам о снятии с работы в порядке ст. 49-й лиц, уличенных в хищениях, кражах и т. п.

С какого времени договор считается расторгнутым

Вопрос о времени прекращения или расторжения трудового договора имеет большое практическое значение. В жизни встречаются два противоположных стремления: нанимателя — считать договор расторгнутым раньше, чем это имело место в действительности, а трудящегося — считать договор действующим еще и тогда, когда он прекратился. В результате возникают конфликты на почве производства расчета. Наниматель довольно часто производит увольнение трудящегося задним числом, т.-е., например, 25 июля отдается распоряжение считать такое-то лицо уволенным с 1 июля того же года. Такого рода увольнение безусловно является незаконным. Наниматель обязан сам заботиться о защите своих интересов, и не вина трудящегося, что наниматель не использовал своевременно своего права. Трудящиеся же часто пред'являют требование об оплате их за все время до дня окончательного расчета, если он почему-нибудь не был произведен во время расторжения договора. Это тоже не всегда правильно: если рабочий или служащий сейчас же поступил на другую работу, то он не может требовать, чтобы ему платили 2 учреждения сразу. Вообще, в зависимости от обстановки данного случая, суд может либо обязать нанимателя уплатить за все время до производства расчета, либо удовлетворить требование рабочих только частично. Таким образом, время, с какого трудовой договор считается прекратившим свое действие, нужно определять особо, при чем оно зависит от того, в каком порядке прекращается договор.

Как общее правило, следует считать, что трудовой договор перестает действовать с момента, когда разрывается трудовая связь, т.-е. трудящийся прекращает работу. Это правило применимо к следующим случаям: расторжение срочного или бессрочного договора по требованию трудящегося, расторжение договора при призыве в Красную армию, при отказе трудящегося от перевода на другую работу или от переезда в другую местность, при прекращении договора вследствие окончания условленной по договору работы. Но уже при расторжении договора по взаимному соглашению стороны могут установить и другой срок (например, отсрочить его расторжение на одну неделю с правом трудящегося немедленно прекратить работу). В случаях же расторжения договора нанимателем вопрос становится еще сложнее. Если наниматель имеет право [1]) уволить

[1]) При обсуждении вопроса о времени расторжения договора, мы исходим из предположения, что наниматель не нарушает установленных Кодексом прав трудящегося на сохранение за ним должности (например,

трудящегося без предупреждения, то моментом расторжения договора, если наниматель не установил другого срока, считается об'явление об этом трудящемуся, при чем последний имеет право немедленно прекратить работу. Если же необходимо предупреждение, то договор считается расторгнутым с момента, когда истек срок предупреждения. Наконец, заявление нанимателя о расторжении договора может быть предметом обсуждения РКК. Если для увольнения необходимо предварительное постановление РКК (непригодность к работе, неисполнение трудящимся договора), то вообще об'явление нанимателя не имеет силы, и договор может быть расторгнут только с момента об'явления трудящемуся постановления РКК об увольнении.

Удостоверения о работе. При увольнении трудящегося, наниматель, кроме производства с ним полного расчета, обязан вернуть ему его документы и выдать по его просьбе удостоверение о том, сколько и в какой должности трудящийся у него работал, а также указать, пользовался ли он отпуском или нет. Помещение в таких удостоверениях каких-нибудь других сведений может допускаться только в случае особой просьбы увольняемого (ст. 42 Кодекса и раз'яснение НКТ от 10 апреля 1923 года). Во избежание того, чтобы уволенный не получил «волчьего паспорта», т.-е. такого документа, с которым он нигде не сможет найти работу, та же ст. 42 Кодекса и раз'яснение НКТ от 10 апреля воспрещают помещение в удостоверении каких-нибудь условных знаков или указаний на порочащие трудящегося причины увольнения (например, «по непригодности», «за кражу» и т. п.). Исходя из этой же точки зрения, НКТ считает неправильным также опубликование в газетах и т. п. приказов об увольнении с такими указаниями. Цель всех этих правил — не лишать возможности провинившегося трудящегося найти хоть где-нибудь работу и не толкать его на путь безработицы и преступлений. Но это, конечно, не значит, что государственные, общественные и партийные органы не имеют права навести справки в месте прежней работы трудящегося, администрация которого, конечно, должна совместно с завкомом или месткомом сообщить необходимые сведения. Разница та, что, даже получив неблагоприятную справку, новое место работы может, в зависимости от характера полученных сведений, все же принять трудящегося на работу, тогда как опороченное перед всеми лицо не может рассчитывать на это. Кроме того, трудящийся может устроиться в частном предприятии, которому госорганы вообще не обязаны давать такие справки.

А. Ф. Лях.

---

2 месяца при аресте, 2—6 месяцев при болезни и родах и т. п.), так как это не имеет отношения к затронутому вопросу, а соответствующие правила изложены в других местах.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

8-часовой рабочий день.

Одним из важнейших завоеваний Октябрьской Революции в области рабочего времени являлось установления 8-часового рабочего дня. Ныне действующий Кодекс окончательно устанавливает, что продолжительность нормального рабочего дня как в производствах, так и в вспомогательных работах, необходимых для производства, не может превышать восьми часов (ст. 94). При этом 8-часовой рабочий день у нас действительно проводится в жизнь, и требование закона не сводится на-нет бесконечными сверхурочными работами, производимыми «по соглашению сторон», как это имеет место в капиталистических странах. Категорическое воспрещение сверхурочных работ направлено главным образом к недопущению нарушения восьмичасового рабочего дня. Значение 8-часового рабочего дня для трудящихся всем понятно, почему говорить об этом мы не будем. Отметим только, что дореволюционная отсталость русских рабочих отчасти зависела именно от непомерно продолжительного рабочего дня: после 12 (а в кустарном и мелком производстве 15 — 16 и более) часов работы, русский рабочий больше всего нуждался во сне, почему времени для удовлетворения общественных и культурных запросов у него почти не оставалось. Рабочий Советских республик, проработав 8 часов, имеет в своем распоряжении 8 часов для отдыха, а остальные 8 он может использовать так, как это ему необходимо. Если еще дополнительно учесть сокращение рабочего времени накануне дней еженедельного отдыха (см. «время отдыха»), то окажется, что нормальная рабочая неделя составляет у нас около 46 часов. Но в ряде случаев рабочий день сокращается еще более.

Сокращение рабочего дня во вредных производствах.

Советское законодательство о труде в целях борьбы с вредным влиянием на организм некоторых особо тяжелых и вредных отраслей производства вводит, помимо общих мер по устранению вредности труда, еще и сокращенный рабочий день в этих производствах (ст. 95 Кодекса). Согласно постановлений Наркомтруда, в целом ряде производств, как-то: химическом,

горном, полиграфическом, писчебумажном, металлообрабатывающем, текстильном, кожевенном, сахарном и табачном, на железнодорожном и водном транспорте, в учреждениях лечебно-санитарного и ветеринарного дела, рабочий день сокращен в большинстве случаев до 6 часов, в менее вредных профессиях до 7 час., а для наиболее тяжелых работ и до 4 часов, как, например, для работ по производству некоторых минеральных красок и на водолазных работах.

В ряде подземных работ рабочее время также не может превышать 6 часов, при чем списки соответствующих профессий устанавливаются НКТ.

Рабочий день работников умственного и конторского труда.

Рабочий день не является одинаковым для работников физического труда и для работников умственного или конторского труда. В то время, как 8-часовой рабочий день является нормальным по отношению большей части работников физического труда, Кодекс Законов о Труде устанавливает для работников умственного и конторского труда, за исключением тех из них, работа которых связана непосредственно с производством, сокращенный 6-часовой рабочий день. Постановлением НКТ от 8 сентября 1924 г. («Изв. НКТ СССР» № 37) установлен 8-часовой рабочий день для следующих категорий умственного труда: а) для служащих складов и торговых предприятий, б) для служащих, работающих непосредственно в цехах предприятий и в) для служащих, работающих в конторах предприятий, если работа этих контор непосредственно связана с производством.

В развитие этого постановления НКТ СССР было издано 11 марта 1925 г. («Изв. НКТ СССР» № 14) постановление о рабочем дне работников печати. Согласно этого постановления работники газетных издательств работают 8 часов, а работники журнальных издательств, а также предприятий не выпускающих изданий на рынок, — 6 часов. Для большинства работников книжных издательств также установлен 6-часовой рабочий день.

Кроме того, так как работа ответственных работников далеко не всегда может уложиться в рамки 6-часового рабочего дня, то в отношении некоторых категорий ответственных политических, профессиональных и советских работников рабочее время не ограничивается. Списки этих работников устанавливаются НКТ совместно с ВЦСПС, при чем дополнительная работа их во внеурочное время компенсируется оплатой по тарифу ответственных работников, в котором учтена эта дополнительная нагрузка. Это же правило применяется и к труду специалистов, оплачиваемых по персональным договорам.

Рабочий день подростков.

Кодекс Законов о Труде, учитывая вредное влияние работы на неокрепший еще организм подростков, вводит также и для несовершеннолетних, от 16 до 18 лет, сокращенный 6-часовой рабочий день.

Прием же на работу малолетних до 16 лет вообще запрещен советской властью; но в некоторых исключительных случаях, каждый раз с разрешения инспектора труда, могут быть приняты на службу малолетние, достигшие 14 лет, при чем их рабочий день должен быть ограничен 4 часами (подробно о рабочем дне подростков см. в главе «Труд несовершеннолетних»).

Подростки, допущенные к работам во вредных производствах, имеют такой же рабочий день, как и в остальных случаях, т.-е. 6 и 4 часа, если, конечно, для взрослых рабочих продолжительность рабочего времени не сокращена еще более. И в отношении сокращения рабочего дня подростков Советские республики могут по праву гордиться тем, что это сокращение также целиком и полностью действительно проводится в жизни, так что отступления от существующих правил встречается крайне редко.

Ночной труд. Ввиду вредного влияния, которое оказывает на человеческий организм ночной труд, работа ночью также относится к числу работ с сокращенным рабочим временем. Согласно Кодекса продолжительность рабочего времени для всех видов труда сокращается на один час при работе в ночное время, каковым считается время с 10-ти часов вечера (22-х часов) до 6-ти часов утра. Таким образом продолжительность ночного труда не может превышать семи часов и соответственно уменьшается в производствах с сокращенным рабочим днем. Лишь при сменных работах или непрерывном дежурстве продолжительность рабочего времени в ночные часы уравнивается с дневной, но с соответствующим повышением оплаты ночной работы: за каждый проработанный в ночное время час доплачивается дополнительно с тем, чтобы плата за сокращенное время работы ночью равнялась плате за полный рабочий день. При сдельной оплате рабочие также получают за каждый час ночной работы доплату, соответственно почасовой ставке их категории.

Кодекс категорически запрещает ночной труд несовершеннолетних, беременных и матерей, кормящих грудью.

Месячный учет рабочего времени. Ввиду особого характера работы домовых, ремонтных, сельско-хозяйственных и других рабочих и служащих однородных категорий, занятых на постоянной работе и оплачиваемых помесячно, Кодекс допускает в отношении трудящихся этих категорий разбивку рабочего дня на части с тем, однако, чтобы число перерывов в работе не превышало 2-х в течение дня и чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленного Кодексом нормального месячного количества рабочих часов (192 часа в течение месяца для пользующихся 8-часовым рабочим днем и 150 часов для пользующихся 6-часовым рабочим днем) (ст. 97 Кодекса).

Для тех отраслей промышленности и производства, где работа не поддается точному учету, НКТ по соглашению с профорга-

низациями устанавливается особый учет рабочего времени, без нормирования отдельных рабочих дней.

При месячном учете рабочего времени подсчитывается общее количество часов, проработанных в течение данного месяца. Из полученного числа вычитается количество нормальных рабочих часов, падающих на данный месяц, и полученная разность дает число сверхурочных часов. Так, при нормальном числе рабочих часов данного месяца в 200 и полученных в результате подсчета 212 часов работы, например, начальника поезда, окажется, что число сверхурочных часов начальника поезда составляет в этом месяце 12 часов.

При применении этих правил возможно также удлинение работы в одни дни, с соответствующим сокращением рабочего времени в другие.

Особые правила о рабочем времени. Характерным примером является порядок учета рабочего времени на транспорте.

Рабочие и служащие транспорта в отношении продолжительности рабочего дня разделяются на 4 группы: 1) с 8-часовым рабочим днем, 2) с 6-часовым, 3) с 4-часовым и 4) с ненормированным рабочим временем.

К первой группе относятся: рабочие и служащие, занятые физическим или близким к нему смешанным трудом, а также лица конторского, умственного и близкого к ним труда, имеющие по работе или по характеру своих обязанностей непосредственную связь с работой лиц физического труда.

Ко второй группе относятся остальные лица физического или умственного труда, подростки в возрасте от 16 до 18 лет и лица физического труда, работающие в особо вредных условиях.

К третьей группе относятся несовершеннолетние в возрасте от 14 до 16 лет и водолазы.

Последняя (четвертая) группа состоит из: а) рабочих и служащих, работа которых, по характеру ее и ответственности за нее, вызывает необходимость выхождения из рамок нормированного рабочего дня, б) рабочих и служащих, рабочий день которых заполнен непрерывным трудом и протекает независимо от определенного времени работы и установленных дней отдыха. В случае недостаточности работы для заполнения беспрерывного 8-ми и 6-часового рабочего дня администрация может уплотнить рабочее время таких рабочих и служащих дополнительной работой или обязанностями с оплатой по высшей ставке одной из выполняемых работ. Если же такое заполнение рабочего дня до нормальной непрерывной работы не является возможным, то администрация может перевести на месячный учет рабочего времени транспортников, хотя бы имеющих твердый рабочий день. Это допускается для тех, у кого рабочий день недозаполнен фактически работой не менее чем на 70% для должностей с 8-часовым рабочим днем и не менее чем на 60% для должно-

стей с 6-часовым рабочим днем. С другой стороны, администрация может удлинить общее время дежурства для тех, у которых незаполнение рабочего времени достигает 50% нормального. Лица, не достигшие 18 лет, ни в коем случае не могут быть переведены в категорию работников с ненормированным рабочим днем.

В учреждениях врачебно-санитарного и ветеринарного дела, в зависимости от особо вредных и опасных условий труда, рабочий день уменьшается до 6, 5 и даже 4-х часов. Учет рабочего времени в медико-санитарных, ветеринарных учреждениях производится помесячно, исходя из установленной для них нормы в 184 часа при 8-часовом рабочем дне, 144 при 6-часовом рабочем дне, 120 часов при 5-часовом рабочем дне и 96 при 4-часовом рабочем дне. При этом, однако, работники означенных учреждений не могут находиться беспрерывно при исполнении своих обязанностей более 8-ми часов кряду, а при ночном дежурстве более 12 часов. Лишь при отсутствии достаточного количества медработников и ветеринарных работников в исключительных случаях, с разрешения каждый раз профсоюзных организаций и инспектора труда, разрешается непрерывное дежурство высшего и среднего персонала в течение 24-х часов и младшего — 16 часов, с предоставлением после них отдыха продолжительностью в 24 часа.

Дежурство считается как рабочее время, при чем при ночном дежурстве и отсутствии возможности сна $^5/_6$ часа дежурства для лиц с 6-часовым рабочим днем засчитывается за 1 час рабочего времени, а для лиц с 8-часовым рабочим днем $^7/_8$ часа дежурства принимается за один час рабочего времени. Ночное дежурство, связанное с возможностью сна, засчитывается как один час дежурства за полчаса рабочего времени. Час дежурства, протекающего в квартире работников, считается за $^1/_4$ часа рабочего времени.

Ввиду особых условий труда работников уголовного розыска, Наркомтрудом по соглашению с НКВД допущено изменение порядка учета нормального рабочего дня для некоторых категорий сотрудников этих учреждений. Работа таких сотрудников, в случае необходимости выполнения срочных заданий, может производиться после окончания рабочего времени и даже в ночное время. Кроме того, эти лица несут в органах розыска бессменные суточные дежурства, при чем на каждого сотрудника не должно приходиться больше 4-х дежурств в месяц. Эта дополнительная работа, вместо оплаты в качестве сверхурочной, компенсируется отпуском в двойном размере и повышением основного оклада до 50%.

Перерывы в работе. Для того, чтобы человеческий организм мог более успешно бороться с вредными последствиями продолжительной работы, и чтобы дать возможность трудящемуся подкреплять свои силы в течение нормального рабочего

дня, Кодекс Законов о Труде предусматривает в течение нормального рабочего дня особые перерывы для отдыха и приема пищи, которые не включаются в счет рабочего времени. Эти перерывы устанавливаются правилами внутреннего распорядка, но должны иметь место не позднее чем чем через 4 часа после начала работы, а продолжительность их должна быть не меньше получаса и не больше двух часов. Трудящийся располагает перерывом по своему усмотрению, вплоть до отлучки на время перерывов с места производства работ.

В тех случаях, когда работа по своему характеру является беспрерывной и не допускает длительных перерывов (труд кочегаров у действующих котлов и т. п.), трудящимся должна быть предоставлена возможность принятия пищи в рабочее время. Для матерей, кормящих грудью, Кодекс Законов о Труде, помимо этих общих перерывов, устанавливает еще и дополнительные для кормления ребенка, при чем эти перерывы идут в счет рабочего времени. (Подробнее см. главу «Труд женщин»).

Сверхурочные работы. Кодекс Законов о Труде не допускает, как общее правило, работ сверх нормального рабочего времени (сверхурочные работы) и лишь в исключительных случаях разрешает применение сверхурочных работ. Эти случаи точно перечислены в ст. 104. Она разрешает сверхурочные работы, когда это требуется для предотвращения общественных бедствий, или для предотвращения перебоев работы в общественно необходимых предприятиях, как: водоснабжение, канализация, транспорт, почтово-телеграфная и телефонная связь. Кроме того, сверхурочная работа разрешается при необходимости закончить начатую работу, которая не могла быть окончена в нормальное рабочее время, если прекращение начатых работ влечет за собой порчу машин или материалов, и, наконец, при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов, когда расстройство таковых вызывает прекращение работ для значительного количества трудящихся.

Даже в этих исключительных случаях общее количество сверхурочных часов строго ограничено Кодексом Законов о Труде и не может превышать 120 часов в год для каждого трудящегося, при чем время, потраченное на производство сверхурочных работ в течение двух дней под-ряд, не должно превышать четырех часов.

Несовершеннолетние, не достигшие 18 лет, а также беременные и кормящие грудью женщины ни в коем случае не могут быть допущены к производству сверхурочных работ. О каждой сверхурочной работе должно быть отмечено в расчетной книжке трудящегося, а также в особой книге сверхурочных работ, с указанием времени начала и конца работ и вознаграждения, полученного трудящимся за производство сверхурочных работ.

Однако в отношении железнодорожного и водного транспорта допущены некоторые исключения. Так, Наркомтрудом раз-

решено производство сверхурочных работ свыше 120 часов на железнодорожном транспорте в экстренных и неотложных случаях, вытекающих из особенностей железнодорожного транспорта. Согласно этим постановлениям Наркомтруда, у некоторых групп работников транспорта, точно перечисленных в особом списке, количество сверхурочных часов при согласии профорганизаций может быть расширено до 75 часов в месяц, но не более, чем до 600 часов в год.

На водном транспорте, в случаях срочности работ, для судового состава, а также для команд, работающих в три смены, допускается сверхурочная работа не свыше 90 часов в месяц, включая и работу в дни отдыха. При невозможности разместить на судне по техническим условиям команду, рассчитанную на трехсменную вахту, разрешается по соглашению с профсоюзом устанавливать двухсменную вахту, при чем количество сверхурочных часов в этом случае не может превышать 180 часов в течение месяца на судах, плавающих по замерзающим рекам.

Сверхурочные работы в сезонных производствах.

При сезонных работах на торфоразработках и на сплавных работах НКТ разрешено применение сверхурочных работ: для первых не свыше 180 часов и для вторых не свыше 300 часов в течение сезона на каждого нанявшегося. Это расширение норм сверхурочных работ об'ясняется особенностями сплавной работы и необходимостью ее выполнения при высоком уровне речной воды, а также и тем, что выполнение сплавной работы производится местным крестьянским населением большею частью на артельных началах.

Наркомтрудом также разрешено производство сверхурочных работ в период с первого апреля по первое мая при ремонте телеграфных и телефонных столбов, но не более трехсот часов за сезон.

Ввиду особых условий работ на государственных товарных складах временно допущено производство сверхурочных работ для заведующих складами, их заместителей, контролеров и кладовщиков в количестве до 20 часов в месяц и для рабочих при складах и возчиков в количестве 15 часов в месяц для каждого.

Кроме отмеченных выше, существует еще несколько постановлений НКТ, допускающих, на основании примечания к ст. 106 Кодекса, увеличение количества сверхурочных работ в сельском хозяйстве и при других работах, имеющих сезонный характер.

В. Наливайский.

VIII. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Еженедельный 42-часовой отдых.

Кодекс Законов о Труде, учитывая, что ежедневный отдых после работы не дает полного восстановления сил человеческого организма, и что к концу трудовой недели всегда чувствуется повышенная усталость, на-ряду с нормированием рабочего времени устанавливает для всех трудящихся по найму еженедельный 42-часовой непрерывный отдых (ст. 109). Эта норма отдыха получается благодаря сокращению во всех предприятиях рабочего дня накануне дней еженедельного отдыха и революционных праздничных дней до 6 часов, при чем эти дни оплачиваются, как полный рабочий день. При сдельной оплате рабочий получает за недоработанные, согласно указанному правилу, часы по ставкам соответствующей категории, если это сокращение не учтено при установлении сдельных расценок. (Разъяснение НКТ СССР от 12 февраля 1925 г. — «Изв. НКТ СССР» № 10); из заработной платы лиц, получающих месячную оплату, вычетов за праздничные и предпраздничные дни не производится (ст. 113).

Дни еженедельного отдыха устанавливаются на местах по соглашению Губотделов Труда с Губпрофсоветами. На большей части территории СССР днем еженедельного отдыха является воскресенье. Но в местностях с преобладанием мусульманского населения днем еженедельного отдыха иногда назначается пятница и т. д.

Сейчас наши дни еженедельного отдыха еще отчасти связаны с религиозными верованиями, но когда изживутся церковные предрассудки — изживется и эта связь.

Праздничные дни и особые дни отдыха.

Помимо этого общеустановленного времени еженедельного отдыха, работа не должна производиться в нерабочие дни, связанные с важнейшими революционными событиями и историческими моментами жизни СССР.

Согласно Кодексу Законов о Труде (ст. 111) производство работ воспрещается в следующие дни:

1 января — Новый год.
22 января — День девятого января 1905 г. по ст. стилю.
12 марта — День низвержения самодержавия.
18 марта — День Парижской Коммуны.
1 мая — День Интернационала.
7 ноября — День Пролетарской Революции.

Установленные в последние годы 2 новых нерабочих дня: день памяти В. И. Ленина (21 января) и день утверждения Конституции СССР (6 июля) теперь соединены: день памяти В. И. Ленина — с 22 января, а празднование дня утверждения Конституции СССР перенесено на первое воскресенье или другой день еженедельного отдыха июля. Точно так же празднование международного юношеского дня (2 сентября) должно производиться в первое сентябрьское воскресенье. В международный день работниц (8 марта) работницы освобождаются от работы на 2 часа ранее, при чем предприятия, где женщин большинство, могут, в случае необходимости, вообще прекращать работу на 2 часа ранее установленного срока.

Кроме того, работа не должна производиться и в особые дни отдыха. Установление этих особых дней отдыха предоставлено соглашению Губернских Советов Профсоюзов с Губотделами Труда, при чем эти дни обычно совпадают с местными национальными революционными или праздниками, устанавливаемыми по новому стилю. Ст. 112 Кодекса установила, что число дней отдыха не должно превышать 10, но в настоящее время, в связи с кампанией по поднятию производительности труда, ВЦИК в порядке уточнения ст. 112 Кодекса наметил на ближайшие годы 8 местных дней отдыха. (Пост. ВЦИК и СНК от 9 февраля 1925 г. «Изв. НКТ СССР» № 11 — 12).

Ввиду того, что местные органы не всегда точно соблюдали при установлении особых дней отдыха местные условия, НКТ РСФРС были даны местам особые указания о необходимости строго учитывать бытовые условия, национальный состав местного населения и т. п.

В тех предприятиях, учреждениях и хозяйствах, трудящиеся которых, по условиям работы, не могут воспользоваться общеустановленным еженедельным днем отдыха, отдых должен быть предоставлен в другие удобные для них выходные дни. Так, например, необходимость предоставить рабочим возможность культурных развлечений в общий для трудящихся данной местности день отдыха заставляет установить для работников искусства отдых в день, следующий за праздничным или общеустановленным днем отдыха. Для работников общественного питания днем отдыха является вторник, в каковой день предприятия общественного питания должны быть закрыты, независимо от того, применяется ли в них наемный труд или нет. Рабочие и служащие предприятий общественного питания, обслуживающие исключительно работников тех предприятий, при которых они

организованы, пользуются еженедельным днем отдыха в те дни, когда эти предприятия закрыты. В тех случаях, когда местные отделы труда по соглашению с Советами профсоюзов назначают дни еженедельного отдыха не на воскресенье, а на другой день недели, в зависимости от национально-религиозного состава рабочих данной местности, соответственно меняются и выходные дни для вышеуказанных категорий.

В предприятиях, деятельность которых по характеру своему является беспрерывной, должны быть установлены особые выходные дни для каждой группы трудящихся, получающих, таким образом, свой отдых поочередно, без нарушения работы предприятия.

Отпуска очередные, на вредность производства, подросткам.

Кроме обычного еженедельного отдыха, наш Кодекс, впервые во всем мире, устанавливает для всех без исключения трудящихся, проработавших по найму в государственных, общественных или частных предприятиях и учреждениях не менее $5\frac{1}{2}$ месяцев без перерыва, один раз в календарном году очередной двухнедельный отпуск (ст. 114) с выдачей вперед причитающейся за время отпуска заработной платы. Непрерывность службы или работы не нарушаются в случае перевода, по распоряжению администрации, нанявшегося из одного предприятия в другое или перемещения из одной местности в другую, а также в тех случаях, когда рабочий или служащий не исполняет работы, но за ним по закону сохраняется его место (отпуск по болезни, исполнение гражданских обязанностей и прочее). Течение пяти с половиной месячного срока, дающего право на отпуск начинается: а) с фактического поступления на работу во всех тех случаях, когда трудящийся определяется на работу впервые; б) с момента возвращения на работу после использованного отпуска и в) с наступлением нового календарного года для трудящихся, не использовавших своего права на отпуск в предыдущем календарном году [1]).

Кроме очередных двухнедельных отпусков лицам, работающим в особо вредных и опасных предприятиях, а также и несовершеннолетним, не достигшим к моменту приобретения права на отпуск 18-летнего возраста, предоставляется дополнительный отпуск сроком не менее двух недель. Список производств и профессий, дающих право на дополнительный отпуск по вредности, установлены особыми постановлениями Наркомтруда.

Если очередной отпуск не был использован в данном календарном году не по вине трудящегося, то в следующем году отпуск должен быть продлен на неиспользованный срок; соединение отпусков более чем за 2 года Кодексом не допускается (ст. 120).

---

[1]) Правила об отпусках, утвержденные НКТ СССР 14/VIII 1923. («Изв. НКТ СССР» № 4/28.)

Отпуска отдельным рабочим и служащим могут быть предоставлены в течение всего текущего года в порядке очередей, устанавливаемых РКК, а при отсутствии последней, — по соглашению администрации с представителями профсоюза. Отпуска подросткам до 18 лет должны, по возможности, предоставляться администрацией в летнее время (с 1 мая по 1 октября), что не лишает подростков права использования отпуска и в другое время года.

Лица, работающие по совместительству, должны получать отпуск по совмещающей должности одновременно с отпуском, предоставленным по основной должности, чтобы в общей сложности время отпуска не превышало 2-х полных недель (если, конечно, совместитель не имеет права на месячный отпуск).

Использовавшие в текущем году отпуск имеют право на получение следующего очередного отпуска только в следующем календарном году.

Компенсация за неиспользованный отпуск.

Администрация предприятий и учреждений в некоторых исключительных случаях может отказать в отпуске отдельным трудящимся, если их отсутствие на время отпуска может неблагоприятно отразиться на ходе работы учреждения или предприятия. В этих случаях, а равно и тогда, когда отпуск не был использован не по вине трудящегося, согласно решению РКК, либо выдается трудящемуся в конце года денежная компенсация, размер каковой определяется соответственно его среднему заработку к моменту выдачи компенсации, либо его отпуск увеличивается на неиспользованный срок в следующем календарном году. Рабочие и служащие, поступившие вновь на работу после получения при увольнении отпуска или денежной компенсации, не имеют права на новый отпуск в счет того же года, хотя бы и проработали вновь более $5\frac{1}{2}$ месяцев.

Предоставление денежной компенсации взамен дополнительных отпусков, предусмотренных для особо вредных профессий, а также взамен очередных отпусков несовершеннолетних, советским законодательством не допускается. При увольнении по каким бы то ни было причинам рабочих и служащих, имеющих к моменту увольнения право на отпуск в текущем году (у старослужащих этот срок наступает 15 июня), им должна быть выплачена также и полная компенсация за неиспользованный очередной и дополнительный отпуск в размере среднего заработка за время отпуска. В тех случаях, когда у увольняемых нет еще права на отпуск в текущем году, им при увольнении выдается компенсация пропорционально проработанному времени. При двухнедельном отпуске компенсация выдается из расчета $^1/_{24}$ месячного заработка за каждый проработанный месяц, а при месячном, — из расчета $^1/_{12}$ месячного заработка; компенсация за неиспользованный отпуск при совместительстве выдается как по основной, так и по совмещаемой должности.

Если увольняемый рабочий или служащий в предыдущем календарном году получил полный отпуск или компенсацию за него, то исчисление компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении начинается с 1 января текущего года.

Продолжительность очередных и дополнительных отпусков, а также и размер компенсации за неиспользованный отпуск могут быть повышены коллективными договорами и тарифными соглашениями.

Увольнение рабочих и служащих, находящихся в очередных или дополнительных отпусках, не допускается, за исключением случаев полной или частичной ликвидации учреждения, предприятия или хозяйства.

Отпуска по временной нетрудоспособности, при беременности и родах, даются отдельно, при чем время этих отпусков не засчитывается в счет очередных (ст. 119 Кодекса).

В. Наливайский.

IX. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД

Из истории заработной платы.

Вознаграждение за труд, на-ряду с предоставлением рабочей силы, представляет собою основу содержания трудового договора. При договорном порядке установления трудовой связи и то и другое определяется по соглашению сторон. Таким образом, заработная плата устанавливается при помощи соглашения, которое заключается между нанимателем и трудящимся (в трудовом договоре) или между нанимателем и профсоюзом (коллективный договор или тарифное соглашение).

История заработной платы в капиталистических странах очень своеобразна и интересна. В средние века, когда начал намечаться переход к системе капиталистического производства, как общее правило, наблюдался недостаток свободных рабочих рук, почему заработная плата во многих странах превышала существующую сейчас и достигала довольно высоких размеров. Поэтому в то время довольно часто встречались постановления, ограничивавшие в интересах потребителя высшую стоимость различных изделий, а также и наивысший размер зарплаты в различных отраслях труда. Таким образом получалось регулирование максимума зарплаты, с которым мы встречались недавно и у нас, но с той разницей, что прежние максимумы касались зарплаты рабочих и ремесленников различных профессий, а не верхушки государственного аппарата.

Буржуазия в борьбе с путами средневекового строя выставила требование свободы хозяйственной деятельности, в частности свободы заключения договоров. К началу прошлого века регулирования максимума зарплаты не было уже почти нигде, и размер заработной платы определялся (с юридической точки зрения) исключительно соглашением сторон. Такой порядок в общем продолжался до конца XIX века, когда мы встречаем уже (впервые в Австралии) установление государством наименьшей заработной платы для различных отраслей труда, ниже которой плата опускаться не может, т.-е. регулирование минимума зарплаты. Установление минимума преследует совсем другие цели:

защиту интересов трудящихся, вынуждаемых условиями капиталистического производства соглашаться на слишком низкую оплату их труда. В настоящее время регулирование минимума платы за пределами СССР встречается лишь для отдельных групп трудящихся (главным образом в Австралии).

В дореволюционное время оплата труда у нас устанавливалась исключительно по соглашению сторон, при чем это соглашение, ввиду отсутствия коллективных договоров, всегда носило характер личного соглашения нанимателя с отдельными трудящимися. Бесправное положение рабочих, отсутствие по политическим условиям массового профессионального движения, низкая техника производства и связанная с этим недостаточная производительность труда приводили к тому, что дореволюционный заработок русского рабочего был очень низок, не достигая иногда и половины заработка германского или английского рабочего, не говоря уже об американском. Русский фабрикант стремился увеличивать свои прибыли не улучшением техники, а усиленной эксплоатацией дешевого труда рабочих. Только после февральского переворота наши профсоюзы получили возможность влиять на установление условий труда и регулирование заработной платы, и 22 апреля 1917 года Петроградский Совет Рабочих Депутатов ввел для Петрограда и его окрестностей обязательный минимум заработной платы. В течение 1917 года стали все шире применяться коллективные договоры, а ко времени Октябрьской Революции, времени перехода трудящихся в прямое наступление против капитала, профсоюзы, при поддержке Советской власти в лице только что возникшего Наркомтруда, могли уже диктовать предпринимателям свои тарифы заработной платы. С этого времени начала постепенно развиваться система твердых тарифов зарплаты: сначала по отдельным союзам, а затем, после закрепления этой системы Кодексом 1918 г., началась разработка «Общего положения о тарифе», которое и было издано НКТ в 1919 г. и вторично в 1920 году. На основе этого «Общего Положения» заработная плата устанавливалась дополнительными тарифными положениями отдельных союзов, при чем тогдашняя тарифная сетка распадалась на 35 основных разрядов. При этом проводилась система жесткого установления заработной платы, и в 1920—1921 г.г. профсоюзы следили за тем, чтобы государственные органы (кооперативных и частных в это время почти не было) платили заработок строго по тарифу: не меньше, но и не больше. Таким образом тарифы превратились в твердые таксы зарплаты, обязательные как для всех предприятий той или иной отрасли промышленности, так и для трудящихся. С другой стороны, начиная с 1918 года, органы государственной власти время от времени издавали постановления об обязательном минимуме зарплаты, но, ввиду быстрого падения курса совзнаков, в которых определялся минимум, такие постановления очень быстро теряли свое значение. Одновременно

с развитием системы военного коммунизма заработная плата постепенно переходила из денежной формы в натуральную (предоставление жилищ, предметов широкого потребления, выдача продуктов питания и т. д.). Эта система бесплатного снабжения трудящихся по нормам классового пайка, независимо от места работы, отнимала у заработной платы основной ее принцип — личное вознаграждение за личный труд. Заработная плата стала превращаться в снабжение со стороны государства полезных членов социалистического общества всем необходимым для поддержания их рабочей силы.

Денежная часть заработной платы, сохранившая еще связь с выполняемой работой, теряла постепенно свое значение, занимая все меньшую долю в общей массе заработка. Необходимость поднятия производительности труда заставляла, однако, время от времени увеличивать денежную часть платы в совзнаках, а также применять, в особенности в последнее время перед НЭП, индивидуальное и коллективное премирование. При этом приработок в некоторых отраслях промышленности превышал по отдельным предприятиям и цехам основную ставку в 8—10 раз. Проводилось также и премирование различными натуральными выдачами.

Такое отмирание заработной платы и превращение ее в натуральное снабжение с незначительным, твердо установленным, денежным привеском, — было остановлено переходом к новой экономической политике, когда вопрос о заработной плате должен был получить новое решение. Необходимо было предоставить сторонам возможность в известных пределах самостоятельно устанавливать заработную плату с тем, чтобы размер вознаграждения находился в строгом соответствии с выполняемой работой. С другой стороны, возник и вопрос о необходимости поднять общий уровень заработной платы, так как она упала фактически до 15 — 20% довоенной, в связи с чем трудящиеся жили в крайне тяжелых условиях, сильно расшаталась трудовая дисциплина, понизилась производительность труда.

Конечно, повысить сразу зарплату в декретном порядке было невозможно, так как самое падение ее об'яснялось тяжелой разрухой, в которой находилось наше народное хозяйство после 7 лет непрерывных внутренних и внешних войн, блокады и интервенций. Поэтому наметилось другое решение: устанавливать только твердый общеобязательный минимум зарплаты, предоставить сторонам устанавливать фактическую плату по соглашению сторон и обеспечить профсоюзам возможность добиваться по мере улучшения народного хозяйства постепенного повышения заработной платы. Эти основные положения и были проведены Кодексом Законов о Труде.

Вознаграждение за труд по Кодексу.

Наш Кодекс устанавливает, что размер вознаграждения за труд определяется коллективными и трудовыми договорами (ст. 58), т.-е. по согла-

шению сторон. Если имеется коллективный договор, то в порядке трудового договора определяется работа или должность, которую принимает на себя трудящийся, и, в соответствии с этим, наниматель относит трудящегося к тому или иному разряду тарифной сетки (при чем трудящийся может обжаловать распоряжение нанимателя в РКК). Если же колдоговора или тарифного соглашения нет, то заработная плата определяется при найме на работу по личному соглашению сторон, т.-е. целиком в порядке трудового договора.

Соглашение сторон и минимум

Однако Кодекс, предоставляя сторонам возможность самим договариваться о высоте зарплаты, в то же время ограничивает их в том отношении, что размер вознаграждения не может опускаться ниже установленного минимума оплаты, определяемого государственными органами для соответствующих категорий труда (ст. 59). Минимум заработной платы у нас устанавливается ежемесячно (а начиная с апреля 1925 г. — на каждые 3 месяца) постановлениями НКТ СССР для всей территории Союза, за исключением Дальнего Востока, где вследствие местных особенностей (тесная связь с заграницей, более высокий фактический уровень заработка) он устанавливается местными органами отдельно. Этот минимум зарплаты является общим, т.-е. распространяется одинаково на все отрасли труда, без подразделений на отдельные категории работников, хотя ст. 58 Кодекса составлена так, что допускает и установление отдельных минимумов для различных групп, например, чернорабочих, строителей и т. д. Но устанавливаемый НКТ минимум не является одинаковым для всей территории Союза. Наоборот, он согласовывается с действительной покупной способностью денег в том или ином месте (в Москве, например, можно купить на 1 рубль только $^1/_2$ — $^2/_3$ того количества хлеба, мяса и т. п., которое можно получить за ту же цену в некоторых городах хлебородных районов, не говоря уже о деревне). Поэтому постановления НКТ проводят так называемое поясное деление, устанавливая одинаковый минимум для местностей, где мы имеем одинаковые средние цены. Так, к первому поясу (всех поясов по последним постановлениям пять), где минимум выше всего [1]) относятся, напр.: Мурманская, Архангельская, Московская и Ленинградская губернии, Зырянская Область, Якутская республика. Размер минимума у нас, ввиду того, что его приходится согласовывать с отстающими по высоте зарплаты отраслями (транспорт, учреждения, проходящие по местному бюджету), очень невелик, но он все же постепенно растет: с ноября 1923 г. по де-

[1]) Апрель — июнь 1925 г. — 6 руб. 50 коп.

кабрь 1924 г. минимум для первого пояса поднялся с 4 рублей до 6 р. 50 коп., т.-е. увеличился более, чем в 1½ раза [1]).

Действительная заработная плата у нас значительно выше минимума и составляла к началу 1925 г. в среднем 75% довоенной, колеблясь от 45 — 50% (у совслужащих и железнодорожников) и 57% у металистов — до 91,7% довоенной у текстильщиков. При этом нужно отметить, что за время с мая 1921 года средний заработок по СССР увеличился в общем на 63% (т.-е. более, чем в полтора раза, при чем Москва и Ленинград дали еще более крупное увеличение).

По отдельным отраслям промышленности в мае 1925 г. (по данным ВСНХ СССР) заработок по всей территории СССР в среднем достигал: у металлистов — 49 р. 03 коп., текстильщиков — 34 р. 15 коп., горнорабочих — 33 р. 46 коп., рабочих химической промышленности — 56 р. 75 коп., кожевенной — 56 р. 51 коп., и т. д. Таким образом, высота платы значительно колеблется как в различных производствах, так и в отдельных местах, почему государственные, партийные и профессиональные органы принимают меры к тому, чтобы по мере возможности уменьшить размах этих колебаний.

Других, кроме как о государственном минимуме зарплаты, постановлений о высоте платы не издается, так как это противоречило бы основному правилу Кодекса о том, что размер вознаграждения устанавливается по соглашению сторон. Поэтому, когда в НКТ стали поступать сведения, что Губотделы Труда иногда пробуют устанавливать твердую плату для некоторых групп временных рабочих (строители, чернорабочие), то им были даны особые указания о недопустимости издания таких постановлений.

Тарифная сетка

Главная масса работающих по найму, если не принимать во внимание мелких предприятий с 2 — 3 наемными работниками, в которых нет коллективных договоров, оплачивается по так называемой тарифной сетке. Тарифная сетка представляет собою особое расписание, включаемое в коллективный договор или устанавливаемое отдельно от него, которое намечает разряды (их, как общее правило, 17) для разбивки всех работников, в зависимости от выполняемой работы и квалификации. При 17-разрядной сетке 1 — 3 разряды, примерно, предназначаются для учеников и малоквалифицированных рабочих (курьеры, сторожа, чернорабочие), 4 — 6 для рабочих средней квалификации, 6—9 для рабочих высшей квалификации и младших служащих, 11 — 14 разряды для технического персонала и служащих сред-

---

[1]) Для студентов-практикантов установлен особый минимум — они должны оплачиваться не ниже, чем по VI разряду действующей в предприятии тарифной сетки.

ней квалификации, а 14 — 17 для высшего административного и технического персонала. Каждому разряду сетки присваивается определенная ставка, которая исчисляется из известного отношения, так называемого коэффициента, к первому разряду. Например, если ставка 6-го разряда в 2½ раза выше ставки 1-го разряда, то (при ставке 1-го разряда в 15 руб. — 37 р. 50 коп.) ее коэффициент составляет 2,5. Наиболее распространенной является 17-разрядная тарифная сетка, установленная ВЦСПС с отношением 1-го разряда к 17-у как 1 к 8, т.-е. при ставке 1-го разряда в 15 рублей семнадцатый разряд составит 120 рублей (см. приложение № 1).

Вознаграждение, получаемое трудящимся по тарифной сетке, называется тарифной ставкой и встречается при всех видах оплаты, кроме оплаты на основе процентного отчисления, когда оно может вообще отсутствовать (см. дальше). Но, кроме тарифной ставки, трудящиеся, как оплачиваемые сдельно, так и повременно, могут получать добавочное вознаграждение, выражающееся у сдельщиков в виде приработка, а у оплачиваемых повременно — в виде различных прибавок (спецставки, нагрузка и т. п.). Так как виды этого дополнительного заработка тесно связаны с основными формами оплаты, то мы на них остановимся при рассмотрении этих форм.

Формы оплаты труда

Повременная оплата

Простейшей с точки зрения расчетов является оплата труда по времени, затраченному трудящимся на работу. При этом качество и количество выполненной работы может при расчетах не учитываться, а трудящийся, работающий плохо или мало, может быть лишь подвергнут тем или иным дисциплинарным взысканиям вплоть до увольнения. В других случаях возможно установление при повременной оплате твердых норм выработки, при чем недовыработка влечет за собой соответствующее уменьшение платы. Такая разновидность повременной оплаты отличается от сдельной тем, что перевыработка не дает права трудящемуся требовать добавочного вознаграждения.

Однако при повременной оплате может учитываться и качество работы, как путем увеличения тарифных ставок работников (перевод хороших работников в высший разряд, общее увеличение ставок при сокращении штата, достигнутого вследствие повышения напряженности и качества работы состава учреждения), так и, в хозяйственных органах, путем особого премирования работников за достигнутые учреждением или предприятием успехи.

Помесячная и поденная оплата. Повременная оплата распадается по способу производства расчета на два главных

вида: помесячную и поденную (недельная, широко применяющаяся за границей, у нас встречается редко). При помесячной оплате трудящийся получает твердую месячную ставку, независящую от числа рабочих дней в данном месяце [1]), при чем за нерабочие дни никаких удержаний из заработка не делается. Если необходимо произвести расчет за неполный месяц, то, если работа длилась более полумесяца — за это время уплачивается половина месячной ставки и, кроме того, по $^1/_{24}$ той же ставки за каждый действительно проработанный сверх полумесяца день. При расчете за время меньше полумесяца уплачивается по $^1/_{24}$ за каждый действительно проработанный день. Поденная же плата исчисляется точно по числу действительно проработанных дней.

Тариф ответственных работников. Тариф ответственных работников установлен для лиц, политических работников, выполняющих ответственную советскую, партийную, хозяйственную или профессиональную работу. (Пост. НКТ СССР от 31 марта 1925 г. — «Изв. НКТ СССР» №№ 17 — 18.) Общего определения понятия ответственного работника нет, но ставки ответственных работников могут быть назначаемы лицам, несущим ответственность не только за правильное техническое выполнение работы, но и за идейно-политическую сторону ее. Поэтому ставки ответственных работников могут назначаться только лицам, обладающим достаточным партийным или профессиональным стажем (в последнем случае ставка ответработника может быть назначена и беспартийному). Ставки ответработников устанавливаются в виде твердых надбавок (так называемая плата за «нагрузку») к основной тарифной ставке от 10% этой ставки при 10-м разряде и до 50% — при 17-м. В основу исчисления принята тарифная сетка ВЦСПС с отношением 1 : 8, при чем в зависимости от поясов размер ставки 1-го разряда колеблется от 10 до 15 руб. (Москва и Ленинград — 16 р.) Устанавливаемые тарифом ставки являются максимальными. Таким образом, ставка ответработника не может превышать по Москве и Ленинграду 192 рублей в месяц. В ставку ответработника входит плата как за работу в нормальное рабочее время, так и вне его, при чем работа по совместительству, за исключением литературной или преподавательской деятельности, также не оплачивается дополнительно. Выдача всех компенсаций (за отпуск, при командировке и т. п.) исчисляется из всей платы, в том числе и за нагрузку.

Оплата по персональным договорам. Оплата труда по персональным договорам установлена для специалистов высокой квалификации в различных отраслях труда и производства (инженеры, агрономы, товароведы, юристы и т. п.). Персональный

---

[1]) При среднем числе в 24 рабочих дня, которое получается из годового расчета, число рабочих дней в месяце колеблется от 23 до 27.

оклад является, таким образом, вознаграждением за особые личные познания и качества сотрудника, почему они и уплачиваются только особо квалифицированным работникам. Ввиду того, что со стороны ряда органов наблюдались стремления под видом персональных окладов просто повышать без достаточных оснований оплату отдельных лиц (в разряд квалифицированных специалистов иногда попадали заведующие канцеляриями, технические секретари и т. п.), выплата персональных окладов поставлена постановлением Совета Труда и Обороны от 2 ноября 1923 года под особый контроль органов НКФ и НКТ. Прежде всего, для оплаты специалистов устанавливаются особым порядком в комиссиях при НКТ и местных органах совершенно отдельные от общих средств на оплату труда суммы (фонд для выдачи персональных окладов и особых вознаграждений). Администрация из этого фонда оплачивает специалистов, заключая с ними особые письменные договоры, которые должны регистрироваться в Отделах Труда. Письменные договоры заключаются по особой форме, утвержденной Наркомтрудом, при чем в этих договорах имеются указания, что, кроме размеров оплаты и правил рабочего времени, действующий в предприятии колдоговор, во всех своих пунктах, распространяется и на специалиста. Лица, получающие персональные оклады, не оплачиваются, как и ответственные работники, за сверхурочные работы, участие в заседаниях и комиссиях и т. п., но могут занимать по совместительству платные должности с согласия администрации основного места работы и при соблюдении общих правил о совместительстве [1]).

Правила о порядке установления персональных ставок распространяются на все государственные учреждения и предприятия, а также и на акционерные смешанные общества с преобладающим государственным капиталом.

Сдельная оплата. Основной чертой сдельной оплаты является то, что при ней размер заработка трудящегося тесно связан с результатами его работы: оплата производится по количеству и качеству выделанных им предметов. Однако и при сдельной оплате трудящемуся устанавливается определенная твердая тарифная ставка, при чем, в случае недовыработки, он, хотя и получает вознаграждение в соответствии с количеством выполненной работы, но ему гарантируется во всяком случае $^2/_3$ его тарифной ставки (ст. 73 Кодекса Законов о Труде). Постоянная же недовыработка влечет за собой увольнение по непригодности к работе (ст. 57 Кодекса). Таким образом, сдельная оплата по Кодексу в известных пределах приближается к повременной. Различие между ними в грубых чертах можно изобразить в следующей табличке:

---

[1]) Одно место работы не должно подчиняться другому, или быть с ним в хозяйственной связи; для некоторых работников (напр., судебных) работа их вне своего ведомства вообще воспрещена и т. п.

Сдельная оплата.	*Повременная оплата.*
Гарантируется только $^2/_3$ тарифной ставки.	Гарантируется полная тарифная ставка (кроме прогулов).
Выработка сверх установленной нормы оплачивается особо.	Выполнение работы сверх обусловленного количества особо не оплачивается.

Недовыработка и плохая работа в обоих случаях караются в дисциплинарном порядке вплоть до увольнения.

Когда применяется сдельная оплата. Сдельная оплата, увеличивая заинтересованность трудящегося в результатах его работы, содействует увеличению производительности труда и, вместе с тем, уменьшает необходимость надзора за работой, так как трудящийся сам стремится достичь достаточного напряжения труда и надлежащего качества работы. Но применение сдельщины возможно лишь в случае, когда результаты работы зависят только от усилий трудящегося, а самая работа поддается точному учету. Поэтому невозможна сдельщина, как основной вид оплаты, в большинстве работ на транспорте, где труд машиниста, например, мог бы быть учтен количественно (число пройденных верст и работа паровоза), но где размеры движения паровоза зависят не только от работы машиниста, но и от целого ряда других условий. В таких случаях к повременной оплате присоединяется дополнительно и премирование (напр., на транспорте платят т. наз. «поверстные»).

Необходимость поднятия производительности труда выдвинула вопрос о возможно более широком применении сдельщины. Профессиональными органами и хозяйственными организациями был дан ряд указаний местам по этому вопросу. В частности, инструкция ВЦСПС, опубликованная 4 февраля 1925 г. («Изв. НКТ СССР» № 10) рекомендует применение неограниченной прямой сдельщины, т.-е. сдельщины без ограничения нормы выработки и с оплатой, размеры которой строго зависят от количества выделанных изделий (каждая выработанная единица оплачивается по твердому расценку). Эта же инструкция дает ряд практических указаний о том, как производится подготовка к переходу на прямую сдельщину, какие данные должны приниматься в расчет при установлении размеров оплаты, как устанавливать сдельные расценки и т. п.

Но сдельная работа может давать несколько худшие качественные результаты, если качество работы трудно определить сразу, так как контроль работы затрудняется, а трудящийся, стремящийся выработать как можно больше, не всегда выполняет работу с одинаковой тщательностью [1]). Поэтому у нас имеется случай,

[1]) Плохая по качеству сдельная работа (например, выделка брака) может повлечь за собою удержание из заработка в установленном РКК размере, но не свыше одной трети месячной тарифной ставки, а при систематической выделке брака — и увольнение.

Когда сдельная оплата труда постановлением НКТ безусловно воспрещена, — это сортировка металлической лома, направляемой в переплавку [1]).

Нормы выработки. Количественный учет работы сдельщика производится на основании норм выработки или уроков. Нормы выработки могут устанавливаться двояким способом: или путем определения количества времени, необходимого для выполнения одной работы (или выделки одной единицы изделия), например, отрывка одного погонного метра канавы такой-то ширины и глубины в $1^1/_2$ часа, или наоборот: путем установления количества работы, которое должно быть выполнено в определенную единицу времени, т.-е. в том же примере: отрывка за 1 час работы $^2/_3$ погонного метра такой же канавы. На практике применяются и тот и другой способы. Правильное установление норм выработки имеет огромное значение, так как от них зависит величина недовыработки или переработки, высота сдельных расценок, а следовательно, и производительность труда и высота заработной платы. Нормы месячной выработки устанавливаются из расчета нормального рабочего времени, с учетом дней еженедельного отдыха, праздничных дней и сокращенного рабочего дня (при 8-часовом рабочем дне — 192 часа в месяц).

Так как вопрос о нормах выработки имеет большое значение для сторон, то Кодекс оговаривает, что нормы выработки устанавливаются не единолично нанимателем, но по соглашению администрации предприятия с профсоюзом (ст. 56 Кодекса). Кроме того, Кодекс обязывает нанимателя обеспечить сдельщику нормальные условия работы: исправное состояние и работа машин и инструментов, своевременная подача доброкачественных материалов, надлежащее оборудование, освещение и отопление помещения и т. п.

Нормы выработки и размер вознаграждения устанавливаются, исходя из нормального рабочего дня, при чем под последним следует понимать не обязательно 8-часовой рабочий день, но нормальный рабочий день для данного производства. Таким образом, во вредных работах, а также для подростков, норма выработки должна устанавливаться соответственно из 7, 6 и т. д. часового рабочего дня.

При прямой неограниченной сдельщине норма выработки может вообще не устанавливаться, при чем тогда единственной основой исчисления заработка являются сдельные расценки.

Сдельные расценки. Сдельным расценком называется плата, установленная за выработку единицы изделия. При уста-

---

[1]) В состав этой лома сейчас входят в большом количестве разряженные снаряды, части их и т. п., при чем, благодаря недостаточно тщательной отборке (хотя она и производится при непременном участии специалистов), в течение 1923 года и начале 1924 года было несколько случаев взрывов снарядов в печах, сопровождавшихся тяжелыми поранениями рабочих.

новлении сдельных расценок учитывается не только время, необходимое для выполнения той или иной работы, т.-е. норма выработки, но и тарифная ставка работника, труд которого необходим в данном случае. Таким образом, сдельный расценок, например, за выгрузку 1 вагона дров будет значительно ниже, чем расценок за обточку одного вала, хотя бы для выполнения той и другой работы было установлено одно и то же количество времени. Поэтому ст. 70 Кодекса устанавливает, как общее правило, что сдельный расценок определяется путем деления установленной дневной ставки данной категории на норму выработки, при чем в договорном порядке может быть установлен и другой способ установления сдельных расценок (ст. 70). Во вредных производствах с сокращенным рабочим днем, а также для подростков, сдельные расценки устанавливаются тем же путем, но норма выработки сокращается для них в соответствии с сокращением продолжительности рабочего дня.

Виды сдельной оплаты. С точки зрения форм сдельной оплаты у нас существуют две основных системы: личная (индивидуальная) сдельщина и групповая (аккордная, отрядная).

Личная сдельщина представляет собою простейшую форму, при которой каждый сдельщик выполняет какую-либо самостоятельную работу или отдельную операцию, и оплачивается за нее лично по результатам.

Сложнее порядок оплаты при групповой сдельщине. Здесь оплачивается не работа отдельных лиц, а работа группы в целом, разделенная между отдельными членами группы. К такой оплате относится, например, оплата работы по переработке кишек, при которой на некоторых заводах выделяются группы в 10—12 человек. Каждая такая группа выполняет операции по разборке и сортировке сырья, промывке его, засолке или другой обработке, укладке в бочки и укупорке. Норма выработки, расценок и оплата, устанавливаются при этом с одной бочки готового продукта. Участники группы, протарифицированные по разрядам согласно их квалификации, получают таким образом сдельную плату, вытекающую из работы всей группы в целом.

Такую сложную сдельную оплату нельзя смешивать со случаями, когда основные рабочие оплачиваются сдельно, и вспомогательные (напр., чернорабочие) имеют повременную оплату с дополнительным премированием за успешность работы. В последнем случае имеется сочетание личной сдельной оплаты одних с повременной оплатой других, составляющих вместе единую производственную группу.

Оплата подготовительных работ. При сдельной оплате по Кодексу в основу исчисления заработка кладутся: тарифная ставка, на которую опираются при установлении сдельных расценок, и результат работы, измеряемый по количеству выработанных изделий. Этот порядок исчисления вполне пригоден, когда работа уже налажена и продолжается при неизменяющихся усло-

виях. В остальных же случаях приходится применять некоторые дополнительные правила, важнейшие из которых установлены Кодексом. К ним относится, например, предварительная подготовка к сдельным работам (приспособление машин и станков, подготовка материалов и т. п.). Оплата таких подготовительных работ, которая, согласно ст. 71 Кодекса, должна устанавливаться коллективным или трудовым договором, — при чем здесь возможна либо особая дополнительная оплата затраченного трудящимся на подготовку времени, либо учет затраченного времени, если оно падает на единицу изделия, примерно, в одинаковых размерах, — производится при установлении норм выработки и сдельных расценок (первые несколько уменьшаются, а вторые, наоборот, повышаются).

Пересмотр сдельных расценок. Сдельные расценки могут пересматриваться, во-первых, при изменении норм выработки, например, в связи с изменением условий труда (введение технических улучшений и связанное с ним повышение производительности труда или, наоборот, снижение производительности вследствие, например, ухудшения качества сырья и т. п.) и, во-вторых, в случае изменения высоты заработной платы при прежних условиях труда. Первый случай Кодексом особо не предусмотрен; в этом и нет необходимости, так как вопрос будет решен соглашением сторон в порядке коллективного или трудового договора. Что касается второго, то здесь Кодекс особо предусматривает случай общего изменения ставок повременной оплаты, при котором ст. 76 прямо предписывает произвести и пересмотр сдельных расценок. Размеры оплаты ранее начатых работ устанавливаются при этом РКК или по соглашению нанимателя с союзом, а при недостижении соглашения — вопрос решается в конфликтном порядке.

Оплата незаконченного сдельного наряда. Для случаев оставления сдельщиком полученного им наряда незаконченным Кодекс (ст. 74) устанавливает следующее правило: если работа оставлена трудящимся по независящим от него причинам, то исполненная часть наряда оплачивается, с зачетом выданных авансов, по оценке, произведенной местной РКК; возникающие споры решаются в конфликтном порядке.

Оплата брака. Порядок оплаты брака установлен постановлением НКТ СССР от 8 мая 1925 г. («Изв. НКТ СССР» № 26). По этому постановлению брак, получившийся не по вине рабочего, оплачивается, если нет иного условия с профсоюзом, в полном размере. Может быть установлен по соглашению с союзом нормальный процент брака, неизбежного по производственным условиям. Если при установлении сдельных расценок этот брак был учтен путем соответствующего повышения расценка, то в дальнейшем выделанные бракованные изделия дополнительно не оплачиваются. Брак сверх нормального, выделанный по вине рабочего, может оплачиваться по пониженным расценкам, а при полной негодности изделий, — не оплачивается вовсе.

За норму брака при выделке материалов по вине рабочего с него может быть произведено удержание стоимости испорченного в порядке ст. 83 Кодекса (см. главу «Гарантии и компенсации»).

Процентное вознаграждение

Оплата на условиях процентного отчисления состоит в том, что размер вознаграждения исчисляется в определенном проценте ко всей сумме сделок, или стоимости работ, выполненных при участии данного работника, почему она чаще всего встречается у различного рода торговых служащих (приказчики, коммивояжеры), но встречается и в других профессиях (оплата архитектора за руководство работами на основании определенного процента исполнительной сметы, землемеров на землеустроительных работах и т. п.).

Между сдельщиной и работой на основе процентных отчислений есть большая разница. В то время, как размер заработка сдельщика зависит исключительно от качества, продолжительности и напряженности его труда, т.-е. целиком от самого трудящегося (наниматель обязан обеспечить ему все нормальные условия работы, при которых можно достичь наилучших результатов), успешность работы лица, оплачиваемого на процентах, зависит также и от работы предприятия в целом, от цен и качества продаваемого товара, от рыночных условий и т. п., т.-е. от причин, не зависящих или мало зависящих от трудящегося. Поэтому для процентной оплаты существуют особые правила. Первоначальный декрет от 2 января 1923 года установил процентное вознаграждение для коммивояжеров (странствующих приказчиков) государственных органов, как обязательную форму оплаты их труда, и в то же время косвенно признал, что коммивояжеры не являются служащими, почему их и относили, обыкновенно, к лицам так называемых свободных профессий. Однако 17 июня 1924 г. был издан новый декрет, допустивший оплату на процентах торговых служащих государственных и кооперативных промышленных и торговых предприятий. Процентное вознаграждение их может устанавливаться от чистой прибыли или от общего оборота предприятия. В развитие этого декрета, 5 февраля 1925 г. изданы НКТ и НКВнуторгом основные правила об оплате торговых служащих на основах процентного вознаграждения. Эта форма оплаты должна применяться лишь в отношении лиц, работа которых может оказать прямое влияние на увеличение оборота или повышение доходности предприятия, уменьшение накладных расходов и т. п. Размер отчисления должен постепенно уменьшаться соответственно увеличению оборота, процентные надбавки должны являться добавлением к твердой ставке и выдаваться ежемесячно. Категории работников, оплачиваемых на этих основаниях, устанавливаются НКТ НКВнуторгом. Эти правила наметили только основу решения, дальнейшее уточнение порядка премиальной оплаты должно производиться в индивидуальных и коллективных договорах.

Тантьемы и премиальные

В некоторой степени к процентному вознаграждению приближается выдача наградных и тантьем. Разница между ними та, что для выплаты их установлен особый порядок.

Тантьемы и наградные уплачиваются из особого фонда, образуемого из отчислений от чистой прибыли госпредприятий (постановление СТО от 5/X 1922 г.). Если же предприятие бездоходно по характеру производства (военная промышленность) или вследствие общего состояния в данное время соответствующей отрасли промышленности (тяжелая индустрия), то основанием к выдаче тантьем и наградных служит удешевление себестоимости изделий при условии сохранения во всяком случае их прежнего качества.

Кроме этого премирования работников хозяйственных органов, рядом отдельных декретов установлено премирование за успешную деятельность работников некоторых государственных учреждений: органов пограничной охраны — за задержание контрабанды, работников уголовного розыска — за разыскание похищенного имущества, сотрудников милиции — за открытие лиц, виновных в приготовлении и сбыте спиртных напитков, лесной стражи — за борьбу с лесными нарушениями и т. п. Премирование этих лиц производится из отчислений от сумм, получаемых при продаже конфискованного имущества, от наложенных штрафов и т. д. Эти отчисления образуют особый фонд, который поступает в распоряжение соответствующего ведомства, которым и используются в различном порядке на выдачу премий.

Порядок оплаты

Статья 66 Кодекса говорит: «Уплата вознаграждения производится деньгами и, поскольку это оговорено в коллективном или трудовом договоре, натурой (предоставлением помещения для жилья, продовольствием, предметами личного потребления)». На этой статье сказалось то обстоятельство, что во время издания Кодекса (1922 г.) мы еще находились в переходном состоянии от прежнего порядка натурального снабжения к денежной оплате. Сейчас натуральная оплата в чистом виде почти не встречается, и сохранилось, главным образом, предоставление жилищ в счет части заработка, так как натуральная оплата вызывает необходимость особых расходов предприятий (содержание закупочного аппарата, организация транспорта, распределение) и вместе с тем далеко не всегда выгодна и рабочим. Если, например, трудящийся получает в счет платы продукты по слишком высоким ценам, то его действительный заработок уменьшается. Точно так же выдача трудящемуся каких-либо предметов в слишком большом количестве, хотя бы при оплате предметами производства, когда он вынужден продавать излишки с убытком, ухудшает положение рабочего. По-

этому та же ст. 66 Кодекса требует, чтобы условия выдачи вознаграждения натурой и порядок ее расценки также устанавливались заранее, при заключении договора, так что союз и отдельные трудящиеся могут обеспечить свои интересы. Правда, когда у нас не было еще твердой валюты, натуральная оплата обеспечивала трудящихся от потери, вследствие падения курса совзнаков [1]), но сейчас это соображение отпало, и натуральная оплата в настоящее время отмирает, сохраняясь, главным образом, в глухих местах и на далеких окраинах (золотые прииски Сибири, лесозаготовительные работы и т. п.).

Денежная оплата является, таким образом, в настоящее время господствующей. При наличии твердой валюты, при широком развитии денежного обращения, какое мы уже имеем, денежная оплата, конечно, выгоднее и удобнее для трудящегося, а также и для самих учреждений и предприятий, избавляющихся от хлопот по изысканию, хранению и распределению разного рода продуктов.

В настоящее время мы имеем всюду единое исчисление платы в золоте; применявшееся из-за колебаний курса червонца раньше исчисление в товарных рублях совершенно изжито. Переход к золотому исчислению вызвал необходимость некоторых жертв со стороны трудящихся, в целях укрепления твердой валюты, а с ней и народного хозяйства в целом, но сейчас эти жертвы уже в прошлом, а выгоды, которые непосредственно получили от твердой валюты трудящиеся, ясны каждому.

Время и сроки выплаты заработка

Уплата вознаграждения должна производиться не реже, чем 2 раза в месяц, в рабочее время и в месте выполнения работы (ст. 67 Кодекса). Квартирники получают заработок в месте раздачи работы, при чем время, затраченное на получение платы, оплачивается по их среднему заработку. При постоянных работах выдача вознаграждения за выполненную работу должна производиться периодически, но не реже, чем каждые две недели. Таким образом, заработок поденщикам не должен непременно выдаваться ежедневно, но может выплачиваться два или четыре раза в месяц.

Более подробные правила о сроках выдачи заработной платы устанавливаются постановлениями НКТ о минимуме заработной платы. Согласно этих постановлений, заработная плата рабочих при повременной оплате выдается не позднее 20-го числа за текущий месяц (получается оплата за 20 дней назад и 10 дней вперед),

---

[1]) При падающей валюте учреждение или предприятие несли ответственность за потери трудящихся вследствие просрочки только, в случае, если заработок был установлен в твердом исчислении (червонные или товарные рубли), или если такая ответственность была прямо предусмотрена в коллективном договоре.

а при сдельной оплате, если выдача авансов не предусмотрена колдоговором, из расчета минимума — не позже того же 20-го числа. Окончательный расчет со сдельщиками производится не позже 5-го следующего месяца, если более поздние сроки не установлены колдоговором. При выполнении в порядке сдельщины специальной работы трудящийся получает авансы в размере его тарифной ставки, а окончательный расчет производится по окончании работы в целом (ст. 62 Кодекса). Сроки выплаты заработка служащим устанавливаются по соглашению администрации с профсоюзом (до ноября 1924 года действовало постановление НКТ о том, что 80% заработка выдается между 15-м и 20-м текущего месяца, а остальные 20% между 5-м и 10-м следующего.)

При временных и случайных работах расчет производится немедленно после окончания работы.

Просрочки выплаты

Просрочки выдачи заработка могут иметь место как при продолжении трудящимся работы, так и при производстве окончательного расчета. Последствия просрочки предусмотрены Кодексом только для первого случая: трудящийся может потребовать расторжения трудового договора с уплатой выходного пособия. Ввиду тяжелого положения некоторых отраслей промышленности (металлургические заводы, транспорт, добыча угля) выдача заработной платы иногда задерживается, почему у некоторых хозорганов создается задолженность. Для мер по ее ликвидации, для упорядочения дела государственных заказов и взаимных расчетов между ведомствами, а также расчетов по заработной плате, в 1923 году был создан Комитет государственных заказов, при чем, благодаря улучшению положения государственной промышленности и принятым мерам, задолженность постепенно сокращается.

Относительно просрочки окончательного расчета при увольнении ни Кодекс ни дополнительные постановления точных указаний не дают; лишь коллективные договоры предусматривают иногда уплату нанимателем пени за каждый день просрочки. Однако нельзя отрицать за трудящимся права потребовать от нанимателя возмещения убытков, понесенных вследствие несвоевременного производства расчета.

Верховный Суд РСФСР по делу Псковолеса вынес решение, обязавшее нанимателя оплатить всех пришлых рабочих по их заработку за все время до производства расчета с ними.

Авансы и сроки истребования платы

Заработная плата выдается, как общее правило, за проработанное время или же в середине того промежутка времени, который оплачивается. Однако трудящийся может, с согласия нанимателя, получать авансы в счет заработной платы с последую-

щим погашением. Сроки погашения устанавливаются по соглашению с нанимателем, а если соглашения при выдаче аванса заключено не было, то наниматель имеет право удержать целиком аванс при ближайшей выдаче зарплаты (об удержаниях из выходного пособия см. главу о «Гарантиях и компенсациях»).

Есть, однако, один случай, когда Кодекс прямо предусматривает обязанность нанимателя выдать трудящемуся вперед его средний заработок, — это при предоставлении очередного отпуска как основного, так и дополнительного (ст. 69 Кодекса). При уходе в отпуск помесячно оплачиваемые трудящиеся получают вперед свою ставку за соответствующее время, поденные — среднюю дневную ставку, умноженную на число фактических дней работы, приходящихся на время отпуска, а сдельщики — средний дневной заработок, умноженный на то же число дней.

Вопрос о времени, в течение которого неполученная заработная плата может взыскиваться трудящимся, законами о труде не разрешен. В этих случаях применяется общая исковая давность, установленная Гражданским Кодексом в три года. Таким образом, если трудящийся должен был, например, получить заработок за январь 1923 года — 20 января, то он имеет право искать его через суд до 20 января 1926 года, а исковое заявление, поданное после этого срока, уже может быть не удовлетворено судом за истечением срока исковой давности. Те же сроки применяются и к требованиям о других выдачах (выходное пособие, компенсация за отпуск и т. п.).

Средний заработок

Во многих случаях, например, выдачи заработной платы авансом за время отпуска, оплаты за время, затраченное на явку в суд и т. п., необходимо для производства правильного расчета установить, сколько должен получить трудящийся за соответствующее время. Такие оплаты производятся, как общее правило, по среднему заработку данного работника. Правила о том, как определить этот средний заработок, издаются НКТ (последнее постановление № 268/426 от 17 июня 1924 г. [1]). При повременной оплате за трудящимся сохраняется причитающаяся ему заработная плата; при сдельной же — уплачивается по $^1/_{24}$ фактического среднего заработка, исчисляемого: при оплате за время более 12 рабочих дней из расчета за 3 предыдущих платежных месяца, за время от 3-х до 12 дней — за один предыдущий месяц, а за время менее 3-х дней — из расчета фактического заработка за остальные дни текущего месяца.

В средний заработок как при повременной, так и сдельной оплате включается основное вознаграждение и дополнительные выдачи, носящие постоянный характер (надбавка, спецставка,

[1]) «Известия НКТ СССР» за 1924 г., №№ 25—26.

нагрузка, но не наградные и тантьемы). Плата за сверхурочные работы включается в расчет лишь, если эти работы носят исключительный характер и вызываются особыми условиями производства.

В случае изменения за время отсутствия трудящегося условий оплаты труда (тарифной ставки, нормы выработки, сдельного расценка и т. п.), в соответствии с происшедшими изменениями изменяется и размер среднего заработка.

Коллективный договор может установить и другой способ исчисления среднего заработка, но с тем, чтобы он не ухудшал положения трудящегося (нельзя, например, допустить исчисление среднего заработка только из одной основной тарифной ставки).

Особые случаи оплаты

Оплата труда подростков

Основным правилом Кодекса в отношении оплаты труда подростков является предписание об оплате подростков за сокращенный рабочий день, как за полный рабочий день соответствующих категорий (ст. 61 Кодекса). Таким образом, подросток при повременной оплате, выполняющий работу тарифицируемую, например, по 2-му разряду тарифной сетки, получает полную тарифную ставку 2-го разряда, хотя он работает 6 или 4 часа. К этому основному правилу Кодекс в отношении работ с установленной нормой выработки в ст. 57 предусматривает для подростков сокращенную норму выработки в соответствии с рабочим днем подростков (т.-е.: $^1/_2$ нормы взрослого рабочего — для подростка при 4-часовом рабочем дне и $^3/_4$ нормы — при 6-часовом). При этом подростки, выполняющие сдельные работы, оплачиваются по одинаковым со взрослыми сдельным расценкам, и им, кроме того, доплачивается за два часа по их тарифной ставке.

Оплата сверхурочных работ

Кодекс требует, чтобы заработная плата устанавливалась обязательно из расчета нормального рабочего времени с тем, чтобы работы сверх этого времени оплачивались совершенно отдельно (ст. 60 Кодекса). На практике это правило проводится очень твердо, и из'ятия из него разрешаются в редких случаях, а именно — на некоторых сезонных работах (сельско-хозяйственные рабочие, торфяники), где разрешены увеличенные нормы сверхурочных работ. Здесь НКТ разрешает устанавливать оплату из общей длины рабочего дня (8 часов нормальных, да 2 сверхурочных, а всего 10), но и в этом случае при исчислении заработка особо учитывается увеличение продолжительности рабочего дня.

Особая оплата сверхурочных работ установлена Кодексом как потому, что сверхурочные работы вообще учитываются от-

дельно и находятся под особым надзором инспекции труда (см. главу о «Рабочем времени»), так и потому, что самая оплата сверхурочных работ выше, чем плата за работы, выполняемые в течение нормального рабочего дня. Это повышение платы имеет своей основной задачей сделать применение сверхурочных работ мало выгодным для нанимателя, тем самым сократить их применение и обеспечить трудящемуся отдых, предусмотренный законами о труде.

Согласно ст. 60 Кодекса Законов о Труде, первые 2 часа сверхурочных работ оплачиваются в полуторном размере, а остальные — в двойном. При повременной оплате в основу расчета кладется часовой заработок, получающийся от деления месячного среднего заработка при 8-часовом рабочем дне — на 192, а при 6-часовом — на 144. Таким образом, например, чернорабочий со ставкой в 30 рублей получит за 4 часа сверхурочной работы, произведенной в течение одного дня, 1 р. 12 к. [1]). Сдельщик соответственно оплачивается за сдельную работу по полуторным и двойным расценкам. Наконец, если сдельщик оставлен на сверхурочную работу с повременной оплатой, то расчет производится по его часовой ставке, с увеличением в полтора и два раза.

Но всякая сверхурочная работа оплачивается лишь в том случае, если она производилась по распоряжению нанимателя. Если же трудящийся самостоятельно, без согласия нанимателя, выполняет какую-либо работу во внеурочное время, то требовать оплаты такой работы он не может. Это правило не может, конечно, применяться к случаям, когда в прямых интересах предприятия было срочное выполнение работы, а уведомление администрации оказалось почему-либо невозможным (ликвидация пожара, предупреждение порчи материалов и т. п.).

Но «добровольная», без согласия нанимателя, работа часто бывает последствием злоупотреблений нанимателя в виде непосильной нагрузки рабочих и служащих. Поэтому союзные органы и инспекции труда должны следить, чтобы под «добровольной» работой не скрывалась злостная эксплоатация.

Оплата за предпраздничные дни

В тех случаях, когда накануне дней отдыха установлен сокращенный до 6 часов рабочий день (дни еженедельного отдыха и общесоюзные революционные праздники, но не местные дни отдыха, хотя бы и согласованные с какими-либо революционными событиями), лица, работающие вместо 8 часов — 6, оплачиваются как за полный рабочий день, а именно: оплачиваемые поденно получают полную дневную ставку, а сдельщикам доплачивается за 2 часа по их тарифной ставке (ст. 113 Кодекса).

[1]) Часовая ставка (3000 : 192) кругло составляет 16 коп.; за первые два часа полагается: $16 \times 1^1/_2 \times 2 = 48$ коп.; за вторые два часа $16 \times 2 \times 2 = 64$ коп. Всего 1 руб. 12 коп.

Конечно, если соответствующее сокращение рабочего времени уже было учтено при установлении норм выработки с необходимым увеличением сдельных расценок, то в этом случае особой доплаты не полагается.

Поэтому раз'яснение НКТ от 12 февр. 1925 года («Изв. НКТ СССР» № 10) устанавливает, что доплата не производится, если в основу исчисления заработка положена $^1/_{192}$ месячной ставки для определения часовой платы.

Это общее правило, как защищающее право трудящегося на непрерывный 42-часовой еженедельный отдых, теряет свое значение в отношении временных рабочих, проработавших в данном учреждении или предприятии менее 5 дней. Поэтому такие рабочие накануне дней еженедельного отдыха и революционных праздников работают полные 8 часов, а при работе в течение 6 часов оплачиваются не в полном размере, а пропорционально проработанному времени.

Работа в праздничные дни и дни отдыха

Она оплачивается не ниже, чем в двойном размере (ст. 60 Кодекса).

Работа же накануне дней отдыха в льготные часы оплачивается не ниже, чем в полуторном размере (отмеченное выше раз'яснение НКТ от 12 февр. 1925 г.).

При повременной оплате трудящийся, проработавший в праздник или день отдыха полный рабочий день, дополнительно получает $^2/_{24}$, т.-е. $^1/_{12}$ своей месячной тарифной ставки; сдельщик же оплачивается по удвоенному расценку. Но если взамен работы в день отдыха трудящемуся был предоставлен другой выходной день, то эта работа оплачивается в обычном размере, без доплат.

В том случае, если работа в дни отдыха или праздничные дни не производилась, из заработка трудящихся, получающих месячное повременное вознаграждение, никаких удержаний не производится (примечание к ст. 113 Кодекса), так как при установлении месячной ставки всегда учитывается, что трудящийся будет фактически работать не 30 и не 31 день, а в среднем 24. Сдельщики и поденно оплачиваемые рабочие особой доплаты за эти дни не получают, если расчет их заработка (сдельные расценки, поденная ставка) был произведен из нормального числа рабочих часов. Если же при установлении их заработка праздничные дни и дни отдыха учтены не были, то они имеют право на оплату за эти дни по поденной тарифной ставке.

Кроме того, существует правило о том, что трудящиеся, выполняющие кратковременные, случайные работы, продолжительностью менее 5 дней, оплачиваются за работу в дни отдыха и праздники в ординарном размере по тем же причинам, почему для них накануне этих дней не установлено сокращенного рабочего дня.

Перевод на ниже оплачиваемую работу

Перевод трудящегося на ниже оплачиваемую работу, который вообще может иметь место лишь при отсутствии в предприятии той работы, для которой трудящийся нанят, дает право трудящемуся на оплату в течение первых двух недель по прежней ставке (ст. 67 Кодекса). К переводу на ниже оплачиваемую работу приравнивается и понижение заработка вследствие снижения оплаты труда, с оставлением трудящегося на прежней работе. В этом случае трудящийся имеет также право на оплату в прежнем размере в течение двух недель (другими словами, наниматель обязан предупредить о предстоящем снижении за 2 недели вперед) за исключением случаев, когда снижение зарплаты производится по особому соглашению с профсоюзом (например, при перезаключении коллективного договора).

Выполнение работ различной квалификации

При выполнении работ различной квалификации (например, кочегара и помощника машиниста, переписчицы и делопроизводителя) оплата, если такое соединение работы носит временный характер, производится по работе высшей квалификации (ст. 62 Кодекса). Если же такое соединение работы носит более или менее постоянный характер, то размер оплаты устанавливается по соглашению сторон, при чем учитывается количество рабочего времени, затрачиваемого на выполнение той и другой работы, разница в квалификациях, требуемых от трудящегося для выполнения той или иной работы и т. п.

Особенно большое значение имеет вопрос о пределах применения ст. 62 Кодекса к случаям, которые ею прямо не предусматриваются, а именно к случаям замены временно отсутствующего работника. В отношении сдельщиков сомнений никаких не возникает, так как сдельщики оплачиваются по сдельным расценкам тех работ, которые они выполняют. Что же касается повременной оплаты труда, то здесь дело обстоит сложнее.

Кодекс требует, чтобы использование трудящимся очередных отпусков происходило с таким расчетом, чтобы не нарушался нормальный ход работы предприятия (ст. 117). Оплата же всех заместителей лиц, ушедших в отпуск, вызывая значительное увеличение накладных расходов, безусловно нарушала бы нормальный ход работы. Исходя из этого, НКТ считает, что замещение лиц, находящихся в обычных очередных отпусках, на срок в 2 и менее недели, дополнительно не оплачивается. В остальных же случаях замещения заместители подлежат оплате по ставке замещаемого лица, при чем при замещении лиц, получающих персональные оклады или ставку ответственного работника, уплачивается только разница между тарифными ставками, без учета специальной надбавки или платы за нагрузку.

Совместительство

Размер оплаты при совместительстве устанавливается в отдельности по каждой должности исключительно по соглашению сторон, при чем существовавшее ранее ограничение об оплате совмещающего по второй работе в размере не выше 50% платы по основной должности отпало еще при издании Кодекса. С другой стороны, совместитель не имеет права требовать во всех случаях уплаты ему полностью вознаграждения по ставкам, присвоенным каждой из занимаемых им должностей, тем более, что он не может отдавать работе по каждой из них все свое рабочее время.

Платное совместительство возможно и для лиц, получающих персональные ставки, но не допускается в отношении ответственных работников, за исключением присоединения к основной деятельности литературной и педагогической работы.

Работа, требующая специальных познаний

«При выполнении нанявшимся работы, для которой нужны специальные познания или особая подготовка, труд его оплачивается в размере, установленном для данной категории труда, и в том случае, если нанявшийся не имеет ученого звания (диплома) и удостоверения о специальной выучке» (ст. 63 Кодекса). Таким образом, персональные ставки могут получать также и практические работники, приобретшие тем или иным способом необходимую подготовку.

Оплата при невыполнении трудящимся работы

Мы уже говорили, что Кодекс предполагает, как общее правило, уплату вознаграждения за выполненную работу. Но этому правилу ст. 68 Кодекса противопоставляет очень серьезное исключение: «Если невыполнение трудящимся работы было вызвано причинами, от него независящими, то вознаграждение уплачивается по его среднему дневному заработку». Это исключение вытекает из того, что по трудовому договору трудящийся предоставляет в распоряжение нанимателя свою рабочую силу, и делом нанимателя является принять меры к тому, чтобы ее использовать надлежащим образом. Таким образом, невыгодные последствия неправильного использования или неиспользования рабочей силы должны ложиться на нанимателя.

Другие случаи

В некоторых случаях законы о труде предусматривают уплату трудящемуся вознаграждения и за время, когда рабочая сила не находится в распоряжении нанимателя (дополнительная оплата подростков за 2 часа по тарифной ставке, частичное сохранение заработка при зачислении в территориальные части, сохранение заработка за участвующими в выборах, вызываемым в суд и т. д.).

Однако все такие случаи точно оговорены в законе, и наличие таких из'ятий только подтверждает общее правило. Из него вытекает важный вывод: пропущенное трудящимся по своей вине рабочее время — п р о г у л — оплате не подлежит.

В случае же, если предприятие по соглашению с союзом работает неполное рабочее время (например, текстильная фабрика по производственным причинам или вследствие недостатка сбыта работает всего 3 дня в неделю), то размер вознаграждения по соглашению с союзом может быть установлен только из расчета действительно проработанного времени. Такой порядок выгоден для союза в случае, если сокращение работ носит временный характер, так как дает возможность избежать значительного сокращения штатов.

Вместе с тем особые постановления НКТ предусматривают некоторые случаи неполной оплаты, когда трудящиеся, вследствие производственных условий, не могут быть использованы надлежащим образом (невозможно так называемое уплотнение рабочего времени); к ним относится, например, то время, когда паровозные и поездные бригады не несут прямой работы, но находятся в резерве. Время пребывания в резерве указанных лиц оплачивается в пределах первых 75 часов в месяц в половинном размере, а остальное, т.-е. сверх 75 часов — в полном.

Об оплате при временных отлучках из предприятия, а также при простое см. главу о «Гарантиях и компенсациях».

А. Ф. Лях.

X. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В каких случаях за рабочими сохраняется заработок и место службы.

В интересах рабочих масс трудовые законы СССР сохраняют за рабочим его заработок и место работы и в тех случаях, когда рабочий по тем или иным независящим от него причинам работу не выполнял. Эти специальные гарантии рабочих составляют отличительную черту советских законов и по своему об'ему выходят далеко за пределы трудовых отношений между рабочим и нанимателем.

При выборах

В нашей Советской республике все государственные и профессиональные органы являются выборными; рабочий и служащий принимают самое деятельное участие в выборах всех должностных лиц, выдвигая своих представителей в Советы, фабзавкомы и пр. Точно так же широкие рабочие массы участвуют и в работе судебных органов, будучи призываемы время от времени через свои фабзавкомы к исполнению судебных обязанностей в качестве народных заседателей.

Во всех этих случаях, когда рабочие отвлекаются от своей работы, Кодекс Законов о Труде сохраняет за ними средний заработок по месту работы.

Но так как при этом терпят ущерб интересы нанимателей, обязанных оплачивать этот прогул рабочих за свой счет, Кодекс Законов о Труде дает исчерпывающий перечень этих случаев отвлечения от работы; поэтому статьи 77, 78 и 79 Кодекса Законов о Труде применяются жестко и не подлежат расширительному толкованию.

Когда выборы (в Советы, завкомы и пр.) происходят в рабочее время, за рабочими сохраняется их средний [1]) заработок за время осуществления ими своего избирательного права (ст. 77 Кодекса Законов о Труде).

---

[1]) Понятие о среднем заработке изложено в главе «Вознаграждение за труд».

Вместе с тем ст. 161 Кодекса Законов о Труде указывает, что выборы в рабочее время (и сохранение за это время заработка) могут происходить лишь в случаях отправления собранием рабочих и служащих государственных функций (выборов в Советы Рабочих и Крестьянских Депутатов, в страховые кассы) или выборов на с'езды Профессиональных Союзов.

При избрании в качестве представителя на с'езды, конференции и собрания

Если рабочий будет, кроме того, избран в качестве представителя на с'езды, конференции или собрания уполномоченных, созываемые государственными органами (с'езды Советов), профессиональными организациями (с'езды профсоюзов, конференции) или органами единой потребительской кооперации, то за ним сохраняется его средний заработок на все время осуществления им этих обязанностей (ст. 79 Кодекса Законов о Труде).

Особым постановлением Народный Комиссариат Труда раз'яснил, что действие ст. 79 Кодекса Законов о Труде распространяется также на рабочих и служащих, избираемых для участия в качестве делегатов на с'ездах и конференциях, созываемых органами РКП (б.) и РЛКСМ при условии, если означенные с'езды и конференции созываются в масштабе не ниже губернского.

При вызове в суд

Обязанности гражданина рабоче-крестьянского государства отрывают иногда рабочего или служащего для явки по специальному вызову в народный суд в качестве свидетеля или эксперта. Раз или два в год он может быть призван на короткий срок в суд в качестве заседателя для участия в судебной работе. В этих случаях за рабочим (или служащим) сохраняется средний заработок на все время выполнения обязанностей, возложенных судом (ст. 78 Кодекса Законов о Труде).

Рабочий может быть также вызван следователем при производстве обысков и выемок в качестве понятого; в этом случае вознаграждение за потерянное время он получает от следователя. Помимо сохранения своего заработка, рабочие, вызываемые судебным или следственным органом в качестве свидетелей, экспертов, переводчиков или понятых для дачи показаний или заключений по уголовному или гражданскому делу, имеют право на возмещение своих расходов по проезду из места своего жительства до места вызова и обратно, при условии, что их местожительство находится на расстоянии более 3 верст от места вызова; эти расходы по переезду оплачиваются органом, производящим вызов.

Рабочие, вызываемые в качестве экспертов и переводчиков, могут получить сверх указанных сумм особое вознаграждение

за свой труд по определению соответствующего судебного или следственного органа, который при установлении этого вознаграждения руководствуется сложностью и трудностью работы, проделанной экспертами и переводчиками, а также их квалификацией.

И лишь в тех случаях, когда рабочий выступает по своей инициативе в качестве истца (просителя) или когда он вызывается судом в качестве ответчика, заработок за это время за ним не сохраняется. Единственное исключение из этого правила практикой установлено в отношении потерпевших в уголовном деле; они приравниваются к свидетелям, и за ними сохраняется также средний заработок.

При простое

Приостановка работ в предприятиях и учреждениях (простой) в царские времена особенно больно била по карману рабочего. Наши законы сохраняют за рабочими, в случае простоя на срок не свыше 3-х дней, его средний заработок, а при простое до одного месяца заработок в размере его тарифной ставки (статья 87 Кодекса Законов о Труде).

При призыве в территориальные части Красной армии и для допризывной подготовки

Советская «система организации вооруженных сил республики стремится подойти к такой системе их организации, чтобы в возможно меньшей степени отрывать трудящихся от их производственного труда», как об этом говорит декрет.

Поэтому, на-ряду с существующими кадровыми (постоянными) частями Красной армии, на местах организуются территориальные части.

Территориальные части состоят из постоянного состава (кадра) и переменного.

Рабочие призывного возраста, не попавшие в кадровые части Красной армии и зачисленные в постоянный состав терчасти (кадр), проходят военную службу на тех же основаниях, как и состав постоянной армии. Переменный состав терчасти пополняется военнообязанными, начиная со следующего за призывным возраста.

Военнообязанные рабочие, зачисленные в переменный состав терчасти, числятся в последней четыре года; в год, предшествующий зачислению в переменный состав, они обязательно проходят трехмесячный подготовительный период войсковым порядком, без прохождения какового не могут быть зачислены в переменный состав.

За все время состояния в переменном составе терчастей рабочие призываются для обучения и на сборы на срок в общей

сложности не превышающий 5 месяцев; продолжительность обучения или сбора в каждом отдельном году не может быть более 2-х месяцев. Рабочие, сверстники которых находятся в запасе Красной армии, сохраняют на время обучения или сборов $^2/_3$ своего среднего заработка, но не более чем за один месяц в календарном году; если же в данном году обучение или сбор длятся более месяца, остальное время сверх одного месяца нанимателем не оплачивается.

Точно так же не сохраняется заработок на время обучения и сборов в терчастях за теми рабочими, сверстники которых находятся в это время на действительной военной службе (должность их сохраняется на общих основаниях).

Большая льгота предоставлена рабочим, привлеченным к допризывной подготовке; за ними сохраняется средний заработок на все время прохождения военного обучения.

Безработные, получающие пособие по безработице из страховых касс (а равно безработные, имеющие право на получение пособия, но не получающие его вследствие нахождения на общественных работах), сохраняют право на получение пособия по безработице на все время обучения или сборов в переменном составе терчастей, но не более 1 месяца в течение года, если их сверстники уволены из Красной армии и флота; в этих случаях время получения пособия не зачитывается в предельный срок получения пособия по безработице. Безработные, привлеченные для допризывной подготовки вневойсковым порядком, сохраняют также пособие по безработице во все время обучения, при чем срок получения пособия за это время засчитывается в предельный срок выдачи пособия.

При аресте или отстранении от работы

В случае ареста или отстранения от работы трудящийся, как общее правило, может быть уволен лишь после обвинительного приговора или невыхода на работу вследствие ареста (отстранения) более 2 месяцев. Таким образом возникает вопрос о том, обязан ли наниматель оплачивать трудящегося за пропущенное время до момента увольнения или возобновления работы? Первоначально НКТ считал, что если даже считать трудящегося виновным в том, что его арестовали, то невыход на работу все-таки имеет место не по воле трудящегося. Поэтому НКТ неоднократно давались раз'яснения о том, что трудящийся, в случае ареста или отстранения, безусловно должен быть оплачен за первые два пропущенные месяца, а в некоторых случаях и за более продолжительное время. Однако практика показала, что такое правило, исходившее из здоровой мысли о защите интересов трудящегося, приводит к тому, что им пользуются и лица, явно не заслуживающие защиты, а в некоторых — к сожалению, нередких — случаях, вызывают и прямое

рвачество (требование об уплате за 1—2 года — до обвинительного приговора — пребывания под стражей). Поэтому НКТ СССР с декабря 1924 г. проводит новое правило об уплате вознаграждения в зависимости от исхода возбужденного судебного дела. По РСФСР такое раз'яснение издано НКТ РСФСР совместно с ВЦСПС 21 мая 1925 года («Изв. НКТ СССР» № 24). В нем также проводится та точка зрения, что трудящийся должен быть оплачен за пропущенное время только в случае, если он был арестован или отстранен от работы без своей вины, по ошибке, т.-е. если впоследствии дело было прекращено или последовал оправдательный приговор. Обвинительный же судебный приговор или административное взыскание, наложенное на трудящегося в виде ареста в административном порядке (например, за буйство на улице), освобождает нанимателя от обязанности оплаты за пропущенное время. При этом НКТ считает, что наниматель имеет право, в случае установленного совершения (поимка с поличным, сознание) трудящимся уголовно-наказуемого деяния, непосредственно связанного с работой, отстранить его временно от работы с согласия РКК.

Оправдательный приговор или прекращение дела обязывают нанимателя оплатить трудящегося: если он был арестован или отстранен от работы по требованию судебно-следственных органов, ГПУ, рабоче-крестьянской инспекции — за 2 месяца; если же наниматель отстранил трудящегося своей властью, с согласия РКК, — то за все пропущенное время. Но, считая, что нельзя во всех случаях ареста или отстранения от работы трудящегося судебными властями при обвинении в уголовно-наказуемых деяниях, не имеющих отношения к работе [1]), возлагать на предприятие расходы по уплате заработка, НКТ признает за нанимателем в этом случае право поставить вопрос о неуплате заработка и за первые 2 месяца ареста или отстранения на решение РКК.

Наконец, так как взыскать с трудящегося уже выплаченный заработок невозможно, то НКТ признал право нанимателя приостанавливать выплату вознаграждения до выяснения исхода дела. В случае ареста или отстранения судебными и другими органами, приостановка выплаты зависит только от нанимателя, а если он отстраняет трудящегося от работы по своей вине, то и вопрос о приостановке выплаты решается РКК.

На время призыва в терчасти и для допризывной подготовки

В каких случаях за рабочим сохраняется должность (место работы).

До сих пор мы говорили о случаях, когда за рабочим сохраняется и место работы и средний заработок. Но, кроме этих случаев, есть ряд других, при которых за рабочими сохраняется только должность (место работы).

[1]) В этом случае отстранение трудящегося нанимателем вообще не допускается.

Как бы длителен ни был отрыв от работы рабочего, призванного для предварительной подготовки при терчастях, а равно для обучения и сборов в переменном составе терчасти или для допризывной подготовки, в течение всего этого времени за ним сохраняется должность по месту службы или работы; в течение этого времени он может быть уволен при сокращении штатов только в случае упразднения занимаемой им должности и сохраняет право на получение выходного пособия на общих основаниях.

При призыве в Красную армию (флот)

С об'явлением приказа местного Военкомата о призыве в ряды Красной армии и флота предприятие обязуется освободить призванных от работы в указанный для явки в приказе срок.

Одновременно предприятие производит с призванными полный расчет по день фактического прекращения работы и выдает им единовременное пособие в размере 2-недельного среднего заработка (ст. 80 Кодекса Законов о Труде).

Если же по освидетельствовании призванный будет признан негодным к несению военной службы или получит отсрочку, предприятие обязано принять его на прежнее место службы и должность.

В законе не определен срок, в течение коего со времени призыва предприятие или учреждение обязано принять обратно работника, но следует все же полагать, что этот срок не должен превышать времени, потребного при призывах на освидетельствование, возможный период испытания в госпитале, получение необходимых документов и на возвращение к месту работы.

Само собой разумеется, что это время не подлежит никакой дополнительной оплате со стороны нанимателя (сверх уже выданного 2-недельного единовременного пособия), поскольку с призванным уже произведен окончательный расчет.

При временной утрате трудоспособности (болезнь, беременность и роды)

Вопрос о сохранении должности или работы на время болезни являлся и является для рабочего вопросом чрезвычайной важности.

Как это будет указано в главе о социальном страховании, при заболевании рабочий не теряет заработка, получая таковой в виде пособий из страховой кассы; а между тем, заболевшего, временно утратившего связь с местом работы, проще и легче уволить со службы, так как он не может защитить сам себя и во-время обратиться за помощью к фабзавкому, инспектору труда и т. д. Поэтому, в целях охраны рабочего при временной утрате им трудоспособности (болезни), ст. 92 Кодекса Законов о Труде сохраняет за ним место в предприятии или в учре-

ждении, в котором он работал, на срок не менее 2-х месяцев при болезни и 4-х месяцев при беременности и родах для работниц физического труда, а для работниц умственного труда в течение 12 недель (3-х месяцев). За роженицами, если они не оправились от болезни, сохраняется работа или место службы еще в течение 2-х месяцев сверх установленного ст. 92 4-месячного срока (п. «ж» ст. 47 Кодекса Законов о Труде). Это значит, что заболевший (беременная женщина, роженица) до своего выздоровления в течение этих сроков не могут быть уволены ни при сокращении штатов ни по другим причинам, по которым можно уволить других работников на основании закона, например, по несоответствию, за неисполнение правил внутреннего распорядка, за непосещение работы и т. д.

Единственным исключением из этого правила, когда заболевший рабочий может быть уволен, является случай ликвидации (полной или частичной) самого предприятия или учреждения, в котором он работал.

При совершении уголовно-наказуемого деяния

За рабочими, совершившими уголовно-наказуемое деяние, непосредственно связанное с их работой, сохраняется место до вступления в силу приговора суда, а в случае ареста — в течение 2-х месяцев (подробности см. выше).

Сезонные рабочие и служащие

Сезонные и временные рабочие и служащие сохраняют в подлежащих случаях должность, а равно пользуются соответственно всеми вышеуказанными льготами по месту службы или работы, до момента окончания той работы, на которую они были наняты.

Командировки по делам службы.

По делам службы рабочий может быть командирован своим предприятием или учреждением, в котором он работает. Как общее правило, командировка может длиться не свыше 2-х месяцев в пределах СССР на европейской территории и до 3-х месяцев в пределах СССР на азиатской территории; в случае необходимости, командировка может быть продлена еще на один месяц со своевременным извещением об этом по телеграфу или почтой самого командированного. Более длительная командировка допускается лишь в случаях отправления в экспедицию в особо отдаленную местность или при посылке за границу.

На все время командировки, согласно ст. 84 Кодекса Законов о Труде, за командированным сохраняется его место и содержание по среднему заработку [1]).

[1]) Закон сохраняет место и за членом фабзавкома на время выполнения им обязанностей по комитету (подробности см. гл. XIII).

За время пребывания в командировке ему выплачиваются суточные в размере не менее $^1/_{24}$ его месячного заработка, но во всяком случае не ниже ставки 9-го тарифного разряда по данному учреждению или предприятию. День выезда в командировку и день возвращения из командировки считаются как полные дни и подлежат также оплате.

Помимо суточных, командированному оплачиваются следующие фактически произведенные расходы, связанные с командировкой:

а) проезд по железной дороге и водным путям, а также по грунтовым дорогам;

б) провоз багажа до 2-х пудов;

в) проезд на извозчиках — два конца — к станциям железной дороги и обратно — в каждом из пунктов командировки;

г) при невозможности пользоваться бесплатным помещением — расход по найму такового, при условии представления оправдательных документов.

Если по поводу размера этих расходов, произведенных командированным, возникнут споры с администрацией, вопрос подлежит разрешению расценочно-конфликтной комиссии.

В тех случаях, когда командированный имеет возможность вернуться из командировки в тот же день к месту своего постоянного жительства, командировка считается местной, при чем суточные в этих случаях не выдаются и оплачиваются лишь фактические расходы по командировке.

Лицам, которым по роду их работы приходится совершать систематические поездки (командировки), взамен всех этих выдач могут устанавливаться твердые надбавки к их основному содержанию; надбавки эти устанавливаются или коллективным договором или в порядке соглашения с администрацией при поступлении на работу (в трудовых договорах).

Точно так же, в случае, если само предприятие по характеру работы постоянно перебрасывается (подвижные мастерские на транспорте), то повышенные расходы нанявшегося, связанные с этими перемещениями, могут также возмещаться надбавками к твердой ставке.

Перевод на другое место работы.

Перевод или перемещение рабочего по распоряжению администрации из одного предприятия в другое, связанные с переменой местожительства, хотя бы и вместе с предприятием или учреждением, может последовать лишь с его согласия (ст. 37 Кодекса Законов о Труде); если рабочий или служащий на перевод не согласен, то трудовой договор может быть расторгнут как нанимателем, так и рабочим, при чем в обоих случаях рабочему при увольнении выплачивается выходное пособие.

При разрешении вопроса о том, нужно ли оплатить тот или иной перевод рабочего, следует исходить из фактического поло-

жения вещей, т.-е. выяснить — вызывает ли данный перевод необходимость в перемене местожительства.

Если, например, рабочий текстильной фабрики, находившейся в Москве, переводится на другую текстильную фабрику, в Иваново-Вознесенск, ему следует выдать все виды компенсации, так как он вынужден в этом случае переменить место жительства и заново устроиться.

Если же такой перевод имел место в самой Москве, выдавать компенсацию не следует, если перемены места жительства фактически не происходит; в данном случае рабочий может лишь не согласиться на перевод и уволиться с получением выходного пособия (ст. 37 Кодекса Законов о Труде).

В случае возникновения по этому поводу спора между рабочим и администрацией, вопрос подлежит разрешению РКК.

Суточные и расходы на переезд

Если рабочий не возражает против перевода его в другую местность, ему возмещаются расходы по переезду и выдаются суточные за время переезда и дополнительно за 6 дней (ст. 82 Кодекса Законов о Труде).

Из числа расходов по переезду ему уплачивается стоимость железнодорожного билета (проезда на пароходе, по грунтовым дорогам) на него самого, багажа и извозчиков на вокзал или на пристань.

Размер суточных определяется из расчета не ниже $^1/_{24}$ его месячного заработка в день.

Единовременное пособие на работника и на семью

Кроме этих выдач, переводимому для покрытия расходов по устройству на новом местожительстве выдается еще единовременное пособие в размере его месячного оклада по месту прежней службы.

В случае же переезда с ним находящихся на его иждивении членов семьи, он получает дополнительное единовременное пособие в размере не ниже $^1/_4$ месячного заработка на каждого члена семьи. Расход по самому переезду членов семьи (железнодорожные билеты и пр.) предприятие не оплачивает; рабочий покрывает его за счет выданного для этого пособия.

Порядок расчета

Администрация предприятия или учреждения, получив предварительное согласие рабочего на перевод, предупреждает его о переводе за несколько дней, при чем для подготовки к переезду должна во всяком случае за 3 дня до от'езда освободить рабочего от работы.

Одновременно переводимый должен получить от администрации необходимый аванс в счет причитающихся ему пособия, суточных и прочих сумм.

По приезде на новое место службы рабочий отчитывается в израсходовании аванса; если по поводу размера некоторых расходов, связанных с переездом, между ним и администрацией возникнут разногласия, спор по этому вопросу подлежит разрешению расценочно-конфликтной комиссии.

При полном расчете, рабочий или сдает оставшийся излишек аванса, или дополучает еще следуемую ему сумму.

В каких случаях и в каком размере получают компенсации вновь принятые на службу, связанную с переездом

Указанный порядок расчета и размер компенсации по переезду применяются лишь в отношении тех рабочих, которые командируются со своего постоянного места службы на другую работу администрацией того же предприятия или учреждения, где они работали, или высшей администрацией того же хозяйственного об'единения (например, треста).

Если же рабочий вновь принимается на работу в от'езд, то при поступлении он должен специально договориться с администрацией предприятия или учреждения, какие расходы по его переезду и в каком размере возьмет на себя администрация. В противном случае, впоследствии он не может пред'являть претензии к предприятию в отношении оплаты ему расходов по переезду и выдачи пособия.

Тот же порядок соглашения о размере возмещения расходов по переезду применяется и к тем случаям, когда перевод произведен по просьбе самого работника и в его интересах (напр., трудящемуся, в силу семейных обстоятельств, необходимо перевестись в другой город, где имеют местожительство оставшиеся без средств его родители, или в ту местность, в которой находится без присмотра его хозяйство).

О порядке возмещения расходов по переезду безработным, направленным биржей труда на работу, связанную с переменой местожительства, Народным Комиссариатом Труда издано специальное постановление.

В силу этого постановления биржа труда в каждом отдельном случае заключает с нанимателями особые соглашения, которыми устанавливаются размеры возмещаемых нанимателем перебрасываемым рабочим и служащим расходов по переезду; в основу соглашения кладется возмещение фактических расходов по переезду перебрасываемых и членов их семей, а также и суточных, по возможности исчисляемых в соответствии с нормами, установленными ст. 82 Кодекса Законов о Труде (см. выше).

Льготы при переводе в отдаленные местности РСФСР.

Для побуждения рабочих и служащих ехать на постоянную работу в отдаленные местности РСФСР, находящиеся на окраинах и не могущие дать те условия жизни, которые имеются в центрах Республики, установлены дополнительные льготы [1]) для переводимых в отдаленные местности.

Прежде всего, переведенные на постоянную службу в отдаленные местности получают на переезд все виды компенсации, которые получает обычный переводимый на другую работу, и о которых говорилось выше, но в двойном размере; далее, по приезде на новое место службы или работы первые три месяца он получает двойную тарифную ставку по исполняемой работе или занимаемой должности.

В случаях сокращения штатов за переведенным сохраняется преимущественное право на занимаемую должность или исполняемую работу, а в случае упразднения самой должности или прекращения работы он имеет право на оставление в данном предприятии или учреждении для аналогичной работы.

Если же переведенный в отдаленную местность уволится по болезни или увечью, он получает дополнительную компенсацию в размере стоимости переезда его и его семьи к месту прежнего его жительства (до перевода); о своем желании вернуться обратно он должен в этих случаях заявить администрации учреждения или предприятия, где он работает, в течение двухмесячного срока со дня увольнения. В случае смерти переведенного такое же пособие и в том же размере получают члены его семьи, находившиеся при нем и состоявшие на его иждивении; право на это пособие утрачивается, если до исте-

---

[1]) См. постановление ВЦИК и СНК от 25/VII 1923 г. о «Льготах для командируемых в отдаленные местности РСФСР» (С. У., 1923 г., № 69, ст. 673).

Отдаленными местностями командировки, которые дают право на дополнительные льготы, признаются:

I. Автономные: Дагестанская ССР, Карельская ССР (кроме г. Петрозаводска), Якутская, Башкирская (кроме г. Уфы), Киргизская (кроме г. Оренбурга и Уральска).

II. Автономные: Монголо-Бурятская область, Коми (Зырянская) область, Ойратская область.

III. Губернии: Архангельская (кроме г. Архангельска и уездов Шенкурского и Холмогорского), Алтайская, Амурская, Енисейская, Иркутская, Забайкальская, Камчатская, Мурманская, Новониколаевская (кроме г. Новониколаевска), Приамурская, Приморская, Томская, Тюменьская.

Постановление ВЦИК от 25/VII 1923 г. в настоящее время перерабатывается, но гарантии и льготы, установленные в нем, будут сохранены.

Следует особо отметить, что в названный проект постановления, который заменит постановление ВЦИК от 25/VII 1923 г., включен новый пункт о распространении льгот (кроме возмещения сумм на перевод и удвоенной ставки в течение 3-х месяцев) а также и на лиц, командированных в отдаленные местности до опубликования постановления ВЦИК от 27/VII 1923 г., т.-е. до 8/VIII 1923 г.

чения одного года после смерти переведенного не было пред'явлено требование о выдаче его.

Расходы по переводу в части выдачи суммы на переезд (пособия, суточные и фактические расходы) несут соответствующие предприятия и учреждения, командирующие работников; остальные расходы несут те предприятия или учреждения, в распоряжение которых работники переведены.

Все лица, командированные на работу в отдаленные местности РСФСР, если они оставят службу по своему желанию ранее истечения годичного срока службы, обязаны возвратить учреждению, в которое они командированы, дополнительные расходы учреждений в размере трехмесячной тарифной ставки, по последнему расчетному месяцу.

Компенсация за инструменты и приспособления для работы.

Предприятие или учреждение обязано предоставить бесплатно в распоряжение рабочего все необходимые для работы инструменты и приспособления (ст. 84 Кодекса Законов о Труде). Если администрация предприятия сама не предоставит рабочему инструментов, то за использование для нужд предприятия инструментов, принадлежащих рабочему, администрация обязана уплачивать рабочему соответствующее вознаграждение, размер которого определяется или в коллективном договоре или, за отсутствием колдоговора, постановлением Народного Комиссариата Труда (Ст. 85 Кодекса Законов о Труде).

Изданное по этому вопросу постановление НКТ устанавливает, что при порче и поломке инструмента рабочему возмещается фактически израсходованная на починку сумма или рыночная стоимость инструмента; компенсация (возмещение) за изнашивание инструмента определяется в процентном отношении к рыночной его стоимости и в соответствии с нормальным сроком изнашивания его.

Размеры возмещения расходов рабочего за инструмент определяются по соглашению между рабочим и администрацией; если по этому вопросу между ними не будет достигнуто соглашения, все споры разрешаются в РКК.

Причитающаяся рабочему компенсация за использование его инструментов выдается одновременно с выплатой ему заработной платы.

Выходное пособие.

Когда рабочий остается без места, он лишается заработка, на который он существовал, и до поступления на новую работу находится в тяжелом материальном положении. Ему нужно прожить как-нибудь до новой работы. Точно так же рабочий — особенно семейный — попадает в тяжелое положение при призыве в Красную армию ввиду необходимости переустроить свое хозяйство.

Поэтому Кодекс Законов о Труде (ст.ст. 80, 88, 89) обязывает предприятие или учреждение при увольнении рабочего выдавать ему выходное пособие в размере его двухнедельного среднего заработка в следующих случаях:

При расторжении трудового договора по требованию нанимателя

Прежде всего, выходное пособие выдается, когда рабочий увольняется вследствие полной (или частичной) ликвидации предприятия, а равно в случае сокращения работ предприятия, вследствие приостановки работ на срок более 1 месяца по причинам производственного характера; точно так же выдается пособие и тому рабочему, который увольняется вследствие обнаружившейся его непригодности к работе (ст.ст. 47 и 88 Кодекса Законов о Труде).

Во всех этих случаях наниматель освобождается от выдачи выходного пособия лишь при условии, что о предстоящем увольнении рабочие будут предупреждены им за 2 недели. Кроме того, предприятие может уволить рабочего, но с обязательством выдать выходное пособие при отказе рабочего от перевода, связанного с переездом на другое местожительство, а также от выполнения работы, на которую он не был приглашен, и при отсутствии в предприятии работы, на которую он нанимался (ст. 36 Кодекса Законов о Труде).

При призыве в Красную армию (флот)

С об'явлением приказа местного органа Военного ведомства (Военкомата) о призыве в ряды Красной армии и флота, как было указано выше, предприятие прекращает трудовое отношение с рабочим и выдает ему выходное пособие; выходное пособие при этом заменено предупреждением быть не может (ст. 80 Кодекса Законов о Труде).

При расторжении трудового договора самим рабочим

При добровольном поступлении в ряды Красной армии или во флот выходное пособие не выдается, ибо в этих случаях рабочий оставляет работу по собственному желанию [1]).

Рабочий, расторгающий договор в случае своего несогласия на перемещение (или на перевод на другую работу), а также по основаниям, перечисленным в ст. 48 Кодекса Законов о Труде (см. гл. о «Трудовом договоре»), вследствие неполучения им в срок зарплаты, ухудшения условий работы и др., также имеет право на выходное пособие в указанном выше размере.

В случае же увольнения рабочего нанимателем, вследствие нарушения им правил внутреннего распорядка, непосещения службы, или увольнения его по собственному желанию, а равно по требованию органов профсоюза — выходное пособие не выдается.

[1]) Лишь при командировании в школы командного состава РККА полагается выходное пособие (пост. НКТ СССР от 27/V 1924 г., № 283/234, опубл. в «Изв. ВЦИК» от 28/VI 1924 г.).

Точно так же не пользуются правом на получение выходного пособия те рабочие, которые были уволены или за окончанием порученной работы или за истечением срока, на который они были наняты.

Таким образом, Кодекс предусматривает три основных случая: 1) выходное пособие выдается обязательно: при отказе от перевода на другую работу или в иную местность, при расторжении трудового договора нанявшимся вследствие неисполнения нанимателем своих обязанностей или ухудшения условий труда (ст. 48), а также при призыве в Красную армию или флот; 2) выходное пособие выдается, если наниматель не предупредил нанявшегося за 2 недели об увольнении: при сокращении работ (штатов), при ликвидации предприятия, при приостановке работ по производственным причинам и при увольнении по непригодности; 3) не требуется ни предупреждения, ни уплаты выходного пособия: при увольнении вследствие неисполнения нанявшимся условий договора или правил внутреннего распорядка, при увольнении по прошествии установленных законом сроков (см. главу о «Трудовом договоре») с момента ареста или временной утраты трудоспособности, при прогулах и при увольнении по требованию профсоюза. Точно так же не требуется предупреждения или выдачи выходного пособия в случае оставления нанявшимся работы не по вине нанимателя, при прекращении договора по взаимному соглашению или за истечением срока действия договора (окончанием порученной по договору работы).

Компенсация за неиспользованный отпуск.

В случае непредоставления предприятием или учреждением основного отпуска, и в подлежащих случаях дополнительных отпусков, с санкции РКК или, за отсутствием таковой — с санкции соответствующего профсоюза, рабочему или служащему предоставляется право получить денежную компенсацию, размер каковой определяется соответственно его среднему заработку к моменту выдачи компенсации (ст. 91 Кодекса Законов о Труде).

Ограждение заработка рабочего.

Заработная плата есть единственный источник существования рабочего. Поэтому советские трудовые законы строго устанавливают, что — за мелкими исключениями — зарплата подлежит выплате, как общее правило, полностью, — без всяких удержаний.

Формы и размеры удержаний в законе точно определены и ограничены в своем применении кругом случаев, перечисленных ниже.

В каких случаях допускаются удержания из зарплаты

Удержания из заработной платы допускаются:

1) в случае прогула и недовыработки по сдельному наряду тарифной ставки;

2) в покрытие причиненного нанимателю ущерба за порчу материалов (приспособлений и изделий);

3) в возмещение стоимости спецодежды и предохранительных приспособлений при невозвращении ее уволенным рабочим;

4) во всех случаях взыскания по исполнительным листам, выданным судебной властью;

5) при взыскании штрафа, наложенного в административном порядке (милицией) за неисполнение постановлений исполкома. Удержания из заработной платы в форме денежных взысканий (штрафе) НКТ и его местными органами ныне не допускаются.

Удержания из зарплаты за порчу материалов, изделий и приспособлений

В случае порчи, по небрежности рабочего или вследствие невыполнения им правил внутреннего распорядка, материала, изделия или приспособлений нанимателя — из его заработка, по постановлению РКК, может быть произведен единовременный вычет; вычет производится в размере стоимости повреждения, но не может быть, во всяком случае, свыше одной трети месячной тарифной ставки рабочего (ст. 83 Кодекса Законов о Труде). Но как бы велик ни был ущерб, причиненный нанимателю небрежностью рабочего, этим единовременным вычетом претензии последнего к рабочему считаются окончательно ликвидированными. Этот порядок возмещения ущерба следует считать для нанимателя обязательным; он не может, минуя РКК, пред'явить к рабочему судебный иск, а равно не может дополнительно взыскивать с рабочего через суд то, что не удалось получить через РКК. Правда, наниматель имеет право пред'явить гражданский иск в размере причиненного ему ущерба, но лишь в том случае, если рабочий умышленно повредил или истребил его имущество; при наличии уголовно-наказуемого поступка со стороны рабочего вопрос об ущербе нанимателя и возмещение его рассмотрению в РКК не подлежит [1]).

Удержания из зарплаты за невозвращение спецодежды и предохранительных приспособлений

Выдаваемые рабочим предохранительные приспособления являются собственностью предприятия (учреждения), в котором служит рабочий; спецодежда и предохранительные приспособления используются рабочим при непосредственной работе. Поэтому, в случае увольнения или добровольного ухода со службы, рабочий обязан сдать все выданные ему предметы спецодежды и прочие

[1]) До издания в законодательном порядке «Положения о наложении, сложении и взыскании начетов» удержания нанимателем из заработной платы служащих государственных учреждений за служебные упущения (как-то: прочет, счетные ошибки и т. п.) не допускаются; проект такого положения в настоящее время находится на обсуждении законодательных органов Союза ССР.

предохранительные приспособления. В случае невозвращения уволенными рабочими спецодежды (и предметов приспособлений), стоимость их может быть удержана из заработной платы, причитающейся ко времени увольнения или добровольного ухода, либо взыскана в судебном порядке.

Обращение взыскания на заработную плату по исполнительным листам, выданным судебными органами

Если рабочий задолжает или не дает на содержание своей семьи, к нему может быть пред'явлен в суде иск; но и в этих случаях его заработок ограждается от непосильных для него взысканий.

При обращении взыскания по исполнительному листу, выданному в силу судебного решения, от взыскания совершенно освобождается часть зарплаты, равная минимуму зарплаты; с излишка сверх минимума может быть удерживаемо не свыше 50% для сумм, взыскиваемых на содержание членов семьи, и 20% для всех остальных видов взыскания (ст. 289 и след. Гражданского Процессуального Кодекса).

Ограждение некоторых денежных сумм, принадлежащих рабочим, от взыскания

При взыскании штрафа, наложенного в административном порядке

За неисполнение обязательного постановления местного исполкома (напр., выход на ходу из трамвая) на виновного может быть наложен штраф, который взыскивается через милицию. Если трудящийся добровольно не уплатит этого штрафа, милиция может обязать нанимателя удержать соответствующую сумму из следуемой ему зарплаты.

В целях дальнейшего ограждения интересов рабочих, НКТ и НКЮ изданы постановления, в силу которых вовсе освобождаются от взыскания (как по исполнительным листам, так и в силу постановлений административных органов власти) все суммы, следуемые рабочему не в виде зарплаты, а в виде компенсаций, как-то:

1) командировочные, суточные и пособия при переводах, 2) компенсация за неиспользованный отпуск, 3) за изнашивание принадлежащего рабочему инструмента, за невыданную спецодежду и жиры, 4) выходное пособие и 5) все виды пособий, выдаваемых в порядке социального страхования и обеспечения (по безработице, инвалидности и пр.).

В виде единственного исключения установлено, что на содержание семьи (алимента) можно удерживать и из пособия по временной нетрудоспособности.

Удержание авансов и погашение задолженности по рабочему кредиту

Ввиду того, что закон запрещает какие-либо взыскания с компенсационных сумм (выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск и т. п.) даже в судебном порядке или по распоряжению административных органов власти, то тем более недопустимы удержания из этих сумм властью нанимателя.

Бывают случаи, когда рабочему часть жалования по его же просьбе выдана вперед (аванс). Закон (п. «б» ст. 129 Гражданского Кодекса) допускает при встречных требованиях удержание (зачет) всех видов однородных сумм. Поэтому из заработной платы, причитающейся рабочему, выданный в счет заработка аванс можно удерживать из того же заработка, но отнюдь не из выходного пособия, компенсации за неиспользованный отпуск и т. п.

Если на рабочего или служащего дано предприятием поручительство на покупку товара, дров (по рабочему кредиту) и т. п., то при предоставлении поручительства порядок удержаний на погашение долга должен быть установлен заранее по соглашению рабочих и нанимателя; в этом соглашении должно быть предусмотрено, применяются ли удержания по рабочему кредиту из зарплаты. В случае, если предварительного соглашения о порядке удержания по рабочему кредиту не было, а к моменту увольнения рабочего у него остается непогашенная часть предоставленного ему кредита, вопрос об удержании следует решить по соглашению между увольняемым и нанимателем. При отсутствии соглашения наниматель не имеет права произвести удержание из заработной платы, из выходного пособия и других, следуемых рабочему сумм, но может взыскать его долг по рабочему кредиту лишь в судебном порядке.

Государственными органами обычно при предоставлении рабочего кредита предварительно устанавливаются точные условия и порядок погашения долгов по рабочему кредиту.

Право рабочего на преимущественное (в первую очередь) удовлетворение его требований по зарплате.

В случае фактической неплатежеспособности нанимателя (несостоятельности), когда у него оказывается недостаточно имущества для покрытия всех долгов, требуется особое обеспечение выплаты заработка рабочим; при общем неплатеже нанимателя наиболее тяжело пострадал бы рабочий, не получив следуемого ему вознаграждения.

Поэтому ст. 93 Кодекса Законов о Труде устанавливает, что, в случае несостоятельности нанимателя, все выплаты рабочим и служащим, вытекающие из коллективных и трудовых договоров, должны производиться в первую очередь, преимущественно перед всеми долгами нанимателя, даже преимущественно

перед требованием казны; наравне с задолженностью по зарплате в первую же очередь удовлетворяются задолженность по соц. страхованию нанимателя и требования по алиментам (содержание неимущих и нетрудоспособных детей и супруга) (см. ст. 101 Гражданского Кодекса и ст. 266 Гражданского Процессуального Кодекса).

Это преимущественное право рабочих на удовлетворение их требований распространяется не только на зарплату, но и на все виды компенсаций (выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск, командировочные и т. п.).

При обращении взыскания за долги на хозрасчетное предприятие судебный исполнитель обязан оставить суммы, потребные для выдачи зарплаты за истекшее время и за 2 недели вперед.

Если после умершего нанимателя остается имущество, народный судья делает немедленное распоряжение о выдаче из имущества потребных сумм на возмещение заработной платы, причитающейся с умершего бывшим его рабочим и служащим. Точно так же, в случае неуплаты в срок подрядчиком рабочим заработанного ими вознаграждения, орган, сдавший подряд, обязан удовлетворить рабочих при бесспорности их требований из сумм, причитающихся к выдаче подрядчику; в случае недостаточности этих сумм задолженность по заработной плате рабочим и служащим покрывается в первую очередь (преимущественно перед остальными долгами) из имущества подрядчика (поставщика).

Органы надзора за своевременностью выплаты заработной платы.

Органами надзора за своевременностью выплаты заработной платы в первую очередь являются НКТ и инспекция труда. Кроме того, в центре и на местах созданы для этого специальные комиссии, состоящие при органах Рабоче-Крестьянской Инспекции, куда рабочим и надлежит направлять все жалобы по поводу несвоевременного получения зарплаты.

Р. П. Орлов.

XI. ТРУД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ. УЧЕНИЧЕСТВО

С какого возраста подростки допускаются к работе.

Наше трудовое законодательство в части, касающейся труда несовершеннолетних, руководствуется двумя принципами: с одной стороны, оно заботится о том, чтобы не вполне еще окрепший организм несовершеннолетних не пострадал на работе, а с другой стороны, чтобы из подростков, занятых в производстве, своевременно подготовлялись квалифицированные рабочие определенных специальностей, необходимые для пополнения естественной убыли квалифицированной рабочей силы. С этой целью Кодекс категорически запрещает прием на работу лиц моложе 16 лет и лишь в исключительных случаях инспектор труда может допускать работу по найму и малолетних от 14 до 16 лет, при чем инструкция Наркомтруда предусматривает возможность разрешения работы (в первую очередь на обучение) следующих категорий малолетних в возрасте до 16 лет: 1) круглых сирот, 2) единственных кормильцев семьи, и 3) особо материально нуждающихся. Перед направлением на работу подростки должны быть подвергнуты медицинскому осмотру и могут быть допущены только на работы, соответствующие состоянию их здоровья. Рабочий день подростков от 14 до 16 лет должен быть ограничен 4-мя часами; для подростков от 16 до 18 лет рабочий день не может быть выше 6 часов. В соответствии с сокращением рабочего времени, для подростков устанавливается и сокращенная норма выработки. Так, при 8-часовом рабочем дне для взрослых, подросток, работающий 6 часов, должен выработать $^3/_4$ нормы взрослого рабочего.

При заключении договора несовершеннолетние приравниваются к совершеннолетним, т.-е. могут сами поступать на работу, распоряжаться заработком и т. п. Родители и опекуны, а также профессиональные организации могут требовать расторжения договора, если он приносит ущерб несовершеннолетнему.

Запрещение ночных работ и работы в особо вредных производствах.

Кодекс также запрещает всякие ночные и сверхурочные работы для подростков моложе 18 лет. Вместе с тем Наркомтрудом издан особый список производств, работ и профессий, куда, вследствие особой вредности труда, не допускаются подростки моложе 18 лет; в связи с выяснившейся необходимостью пополнения кадров квалифицированной рабочей силы, а также значительной безработицей среди подростков, все списки были подвергнуты пересмотру с учетом опыта прошедших лет. Новые списки производств, в которых не допускается труд подростков, опубликованы в «Известиях НКТ СССР» № 11—12 за 1925 год. В этот список включены: все подземные работы в шахтах, рудниках и карьерах (допускаются только ученики школ горнопромышленн. ученичества), выплавка из руды металлов: стали, чугуна, меди, свинца, серебра и проч.; все работы, связанные с производством кислот, щелочей и солей в химической промышленности.

Особыми распоряжениями НКТ воспрещено применение труда подростков на работах по сплачиванию бревен и на работах по хватке и с'емке плотов. Такие же списки работ установлены и по другим производствам, при чем всего профессий, к которым подростки не допускаются, насчитывается по списку 139. Для подростков до 18 лет установлены также и ограничения в работе по переноске тяжестей.

Предельные нормы тяжестей.

Так они ни в коем случае не должны назначаться на работы, заключающиеся исключительно в переноске или передвижении тяжестей свыше 10 фунтов (4,1 килограмма). Если же переноска и передвижение тяжестей непосредственно связаны с выполняемой подростками постоянной профессиональной работой и при этом отнимает не более $^1/_3$ их рабочего времени, то в пределах нижеуказываемых норм подростки могут быть допущены к перенесению тяжестей. Установленными для подростков нормами являются: 1) при переноске тяжестей: для подростков мужского пола 40 ф. (16,4 килогр.), для подростков женского пола 25 ф. (10,25 килогр.); 2) при передвижении тяжестей на вагонетках, передвигающихся по рельсам: для подростков мужского пола 30 пудов (492 килогр.), для подростков женского пола 20 п. (328 килогр.); 3) при передвижении тяжестей на одноколесных тачках: для подростков мужского пола 3 пуда (44,2 кгр.), а на двухколесных ручных тележках 7 п. (114,8 кгр.), подростки женского пола к передвижению тяжестей на тачках и двухколесных ручных тележках не допускаются; 4) при передвижении тяжестей на 3-х и 4-х колесных тележках: для подростков мужского пола 5 п. (82 кгр.), для подростков женского пола $3^1/_2$ п. (57,4 кгр.). Все вышеприведенные весовые нормы заключают в себе вес грузов вместе с приспособлениями для переноски или передвижения (т.-е. включая вагонетку, тачку,

тележку и т. д.). В особо исключительных случаях подростки могут быть допущены и специально к перенесению тяжестей в пределах вышеприведенных норм, с разрешением каждый раз инспектора труда, и на строго определенный срок времени.

Оплата труда и отпуска.

Повременная плата подростков должна быть не ниже оплаты взрослых рабочих соответствующих категорий труда. Таким образом, подросток проходит по общей тарифной сетке, но ввиду отсутствия достаточной квалификации он оплачивается первое время по 1—3 разряду. При сдельной работе подростки должны получать плату по общим расценкам за выполненную ими положенную норму и, кроме того, доплату за два часа по их тарифной ставке.

Подростки, кроме очередного двухнедельного отпуска, имеют право еще на дополнительный двухнедельный отпуск, который должен быть им предоставлен по возможности в летнее время (с 1 мая по 1 октября), что не лишает подростков прав использовать свой отпуск и в другое время года. Предприятия или учреждения не имеют права уплачивать компенсацию за неиспользованный отпуск несовершеннолетним, за исключением тех случаев, когда подростки увольняются со службы до использования отпуска.

Медицинское освидетельствование подростков.

Как общее правило, подростки обязательно должны быть подвергнуты медицинскому освидетельствованию при регистрации на бирже труда, перед направлением на работу и подвергаться переосвидетельствованию не реже, чем один раз в год, при чем если будет установлено, что работа не соответствует здоровью подростка, то он должен быть переведен на другую более легкую работу.

Броня подростков.

На-ряду с этими мерами, охраняющими здоровье занятых в производстве подростков, советское трудовое законодательство не могло забыть и второй задачи — своевременного подготовления кадров квалифицированной рабочей силы. Одной из первых мер в этом отношении явилось постановление Президиума Всероссийского ЦИК'а от 2 мая 1922 года об установлении предельного минимума количества подростков в предприятиях. Согласно этого постановления, для каждого предприятия как государственного, так и общественного или частного, за исключением артиллерийских складов и мастерских военного и морского ведомства, установлен определенный процент, ниже которого число подростков 15, 16 и 17 лет, по отношению ко всему числу занятых в соответствующем предприятия лиц, опускаться не должно: установление этих минимальных норм не лишает предприятия права иметь большее число подростков, чем указано этими нормами. Сокращение числа подростков может производиться лишь при общем сокращении числа рабочих предприятия. Для каждой отрасли промышленности установлен следующий минимальный процент подростков: обработка металла, хлопка, шерсти — 8%, льна и пеньки —

по 6%, обработка шелка и смешанных волокнистых веществ — по 5%, бумажная, фанерная и деревообрабатывающая промышленность — по 6%, полиграфическая промышленность — по 13%, лесопильная промышленность — 5%, производство оконного стекла — 8%, прочая стекольная промышленность — 12%, фарфоровая и фаянсовая, цементная и огнеупорная промышленность — по 5%, производство извести и алебастра — 4½%, заводы крупных кож — 3%, шорные и обувные заводы — 5%, меховая — 5%, кондитерская — 4%, чайная — 2%, крахмально-паточная — 6%, сахарная и консервная — по 5%, маслобойная — 4%, спичечное производство — 10%, основная химическая — 5%, жировое производство — 6%, резиновая — 7%, угольная — 6%, одежды и туалет — 7%, строительные работы от 3—20% и в коммунальном хозяйстве — от 2—5% [1]). На квартирников правила о броне подростков не распространяются. По достижении 18 лет входящий в броню подросток исключается из нее и становится в одинаковом положении со всеми рабочими. Но если он к этому времени еще не закончил курс обучения, то в первую очередь подлежат разбронированию подростки, находящиеся в индивидуальном и бригадном ученичестве, если они имеют уже квалификации, а также подростки-чернорабочие. Ученики школ остаются в броне, а если среди них очень много переростков, то должен быть организован ускоренный выпуск (Цирк. ВЦСПС от 6/II — 1925 г. — «Изв. НКТ» № 11 — 12).

Ученичество. Наиболее целесообразным способом использования подростков в предприятиях является ученичество, т.-е. обучение подростков в школах ученичества, учебных бригадах или мастерских, или прохождение подростками индивидуального обучения непосредственно на фабрике под руководством квалифицированных мастеров и рабочих. Срок ученичества устанавливается для каждой профессии отдельно, но он не должен превышать 4 лет для наиболее высокой квалификации. Ученики не должны быть отвлекаемы ни на какие работы, прямо не относящиеся к изучению их специальности. Ученики, закончившие в установленный срок изучение той или иной специальности, подвергаются соответствующему испытанию, при чем ученикам предоставляется право подвергаться испытанию и до окончания ими установленного срока ученичества.

Ученичество в мелкой промышленности

Правила об ученичестве в мелкой промышленности относятся к предприятиям, имеющим не более 20 рабочих при отсутствии двигателя и 10 при двигателе, а также к промысловым кооперативам, ремесленникам и кустарям-одиночкам. Принимать уче-

[1]) Подробные сведения о минимальном проценте подростков в других производствах см. в «Изв. НКТ» №№ 1 и 12/36 за 1923 г. и № 9 за 1925 год.

ников в обучение имеют право только те лица, организации и учреждения, которые имеют промысловое свидетельство на содержание соответствующих предприятий, а также кустари и ремесленники, освобожденные от выборки патентов. Лицам, работающим по найму, в том числе и квартирникам, воспрещается принимать учеников. Число учеников не может превышать одного на двух рабочих. В предприятиях с одним рабочим допускается иметь одного ученика. Поступление в ученики допускается с 16-летнего возраста и в исключительных случаях с 14 лет (см. выше о минимальном возрасте для допущения к работам), при чем к ученичеству допускаются лишь те подростки, которые имеют врачебные свидетельства об отсутствии противопоказаний к обучению данной профессии. Договор об ученичестве заключается в письменной форме и сопровождается выдачей расчетной книжки, при чем в договоре должны быть указаны: а) ремесло и отрасль его, коему наниматель обязан выучить ученика, б) срок обучения, в) размер и сроки оплаты, г) прочие условия, напр., питание, одежда и т. д.; договор должен быть заключен не позже двух недель со дня поступления ученика на службу. Договор может быть расторгнут учеником: 1) в случае перехода предприятия, 2) в случае если при медицинском переосвидетельствовании будет установлено, что работа вредно влияет на здоровье ученика, 3) в случае желания ученика переменить профессию, при чем в этом случае ученик должен предупредить мастера об уходе при недельном расчете не менее чем за один день, а при месячном или 2-недельном расчете не менее чем за 7 дней, 4) вследствие нарушения договора нанимателем, 5) вследствие грубого обращения нанимателя или совершения им преступления. Право расторжения договора принадлежит также профорганизациям, должностным лицам по охране труда и родителям и опекунам. Договор может быть досрочно расторгнут нанимателем с санкции инспектора труда в следующих случаях: 1) систематического уклонения ученика от работ, 2) обнаружения учеником неспособности к данному мастерству, 3) при утрате трудоспособности, длящейся более 4 месяцев, 4) в случае совершения учеником уголовно-наказуемого, связанного с предприятием и установленного в судебном порядке, преступления, 5) закрытия предприятия. Оплата труда ученика не может быть ниже государственного минимума и должна от начала до конца ученичества регулярно повышаться по полугодиям в порядке, установленном договором. Приведенные выше общие правила об ученичестве, а также существующее законодательство об охране труда малолетних распространяются на всех учеников мелкой, ремесленной и кустарной промышленности.

Школы фабрично-заводского ученичества

Для подготовки квалифицированных рабочих по специальностям, требующим продолжительного обучения, организуются

школы фабрично-заводского ученичества (фабзавуч) при отдельных предприятиях или районные школы для нескольких предприятий, в зависимости от характера производства, количества учеников, технических, материальных и других условий, при чем ученики школы фабзавуча входят в броню подростков тех предприятий, из которых они командированы или к которым приписаны. Примерные учебные планы, программы предметов преподавания и сроки обучения устанавливаются Наркомпросом, при чем эти учебные планы и программы должны соответствовать непосредственным нуждам и интересам обслуживаемых школами предприятий; учебные планы устанавливают также рабочий день ученика в соответствии с действующим законодательством о рабочем времени подростков. Расходы по содержанию школ фабзавуча покрываются хозорганами, при чем средства на содержание районных школ отпускаются всеми заинтересованными предприятиями. Оплата труда учеников не включается в смету школ фабзавуча, а производится в счет общих расходов предприятия на заработную плату и в сроки, установленные для общей выплаты зарплаты. Обучению в школах фабзавуча подлежат подростки в возрасте от 14 до 18 лет; приему в школы подлежат: в первую очередь — подростки, работающие в данном предприятии, во вторую — уволенные по сокращению штатов из данного предприятия и дети рабочих данного предприятия, а затем все остальные безработные подростки. Нормальный уровень общеобразовательной подготовки поступающих определяется в об'еме знаний первой ступени единой трудовой школы. От поступающих требуется представление документов о социальном положении, возрасте и отношении к производству; подающие заявления о желании поступить в школы фабзавуча подвергаются: а) медицинскому освидетельствованию и б) установлению образовательного уровня специальной комиссией, организованной советом школы фабзавуча.

Увольнение учеников из предприятий. В целях обеспечения своевременного пополнения квалифицированной рабочей силой НКТ постановил запретить увольнение из предприятий государственной и частной промышленности учеников школ фабзавуча и ученических бригад, прошедших более $^1/_3$ срока обучения. Увольнение таких учеников может происходить лишь в следующих случаях: а) закрытие предприятия, б) ликвидация какого-нибудь цеха в данном предприятии и в) признание абсолютной индивидуальной неспособности к обучению подростков в данном производстве, при чем в случае ликвидации цеха ученики могут быть уволены только при невозможности их перевода в другое отделение или цех.

В. Наливайский.

XII. ТРУД ЖЕНЩИН

Советское законодательство о труде, ставившее своей главнейшей целью охрану здоровья и личности трудящегося, должно было оградить труд женщин некоторыми особыми правилами. При этом оно руководилось тем, что женский организм не может без вредных для себя последствий выполнять те работы, которые более или менее безболезненно переносит более крепкий мужской организм. По этим причинам женщины не допускаются совершенно или частично к некоторым особо тяжелым работам, а затем женщинам предоставляется еще и некоторые другие льготы, в зависимости от особенностей их организма.

Запрещение ночной работы и работы в особо вредных производствах.

Учитывая вредное влияние подземных работ на женский организм, Кодекс категорически воспрещает работу женщин под землей; женщины также не допускаются к работам по сплачиванию бревен и плотов, к работам, связанным с ручной меской теста, а также к производству погрузочно-разгрузочных и перевалочных работ.

Вместе с тем Кодекс не допускает, как общее правило, женщин и к ночным работам; в тех же случаях, где ночная работа в учреждениях является безусловно необходимой, ночной труд женщин, служащих в этих предприятиях, может быть допущен совместным постановлением НКТ и ВЦСПС. Так, учитывая необходимость непрерывной работы на телеграфе и телефоне, НКТ допущены к ночным работам женщины, служащие в этих учреждениях. Также и на железнодорожном транспорте, где работа связана с непрерывным суточным обслуживанием движения, допущены к ночным работам женщины, занятые в некоторых категориях труда, как-то: уборщицы, кассирши, кубогреи, рабочие при технических агентах и топливных складах, проводники и конторщицы движения, а также дежурные по станциям и сторожа переездов. В кассовых учреждениях НКФ, где недостаточное количество сотрудников мужчин создает для последних более частые ночные дежурства, чем это установлено законом, женщины

могут быть допущены в качестве поддежурных с 4—8 часов вечера и с 8—10 часов утра. В последнее время, учитывая все возрастающую безработицу, НКТ в соответствии с резолюциями VI с'езда профсоюзов предложил Губернским Отделам Труда разрешать по согласованию с Губ. Советами Профсоюзов ночные работы в случаях, если запрещение ночных работ женщинам грозит понижением их квалификации или даже создает угрозу их увольнения, например, в тех производствах, где работа идет в три смены.

Предельные нормы переноски тяжестей.

Для женщин установлены также ограничения в работе по переноске тяжестей; так, они ни в коем случае не должны назначаться на работы, заключающиеся исключительно в переноске или передвижении тяжестей свыше 10 фунтов (4,1 килограмма). Если же переноска и передвижение тяжестей непосредственно связана с выполняемой женщиной постоянной профессиональной работой и отнимает при этом не более $^1/_3$ их рабочего времени, то, в пределах нижеуказываемых норм, женщина может быть допущена к переноске тяжестей. В особо исключительных случаях женщины могут быть допущены и специально к переноске тяжестей в пределах нижеприведенных норм, с разрешения каждый раз инспектора труда и на строго определенный срок времени. Для женщин, независимо от возраста, установлены следующие нормы переноски и передвижения тяжестей: 1) при ручной переноске тяжестей — 40 ф. (16,4 килогр.), 2) при передвижении тяжестей на вагонетках, передвигающихся по рельсам, — 30 пудов (492 килогр.), 3) при передвижении тяжестей на одноколесных тачках — 3 пуда (49,2 килогр.), 4) при передвижении тяжестей на двухколесных ручных тележках — 7 пудов (184,8 килогр.), 5) при передвижении тяжестей на 3-х и 4-х колесных тележках — 5 пудов (82 килограмма). Все эти весовые нормы заключают в себе вес грузов вместе с приспособлением для переноски или передвижения (т.-е. вагонеткой, тачкой, тележкой и т. д.).

Льготы женщинам, имеющим детей.

Женщины-одиночки, имеющие на руках детей, пользуются в случае сокращения штатов, при всех прочих равных условиях, преимущественным правом на оставление перед другими рабочими и служащими. В случае же, если таковые женщины все же будут уволены, они сохраняют за собой занимаемое ими помещение, и дети их не могут быть уволены из школ, яслей и т. п., хотя бы они и содержались там за счет учреждения, вплоть до приискания матерью нового места службы.

Женщины, содержащие самостоятельно детей до 14 лет или других нетрудоспособных членов семьи, освобождаются от уплаты государственного подоходно-поимущественного налога.

Льготы для беременных женщин и для кормящих грудью.

В целях охраны здоровья будущего поколения Кодекс ограждает специальными льготами труд беременных женщин и женщин, кормящих грудью. Так, независимо от своих очередных от-

пусков и без включения в срок очередного отпуска, беременные женщины получают отпуск: для лиц физического труда в размере 8-ми недель до и 8-ми недель после родов и для лиц умственного и конторского труда в размере 6-ти недель до и 6-ти недель после родов. Однако некоторые профессии, наравне с физическим трудом, дают право на отпуск в течение 8-ми недель до и 8-ми недель после родов. К таким работницам относятся: телефонистки на телефонных станциях и телеграфистки, акушерки, массажистки, сестры милосердия, врачи и фельдшерицы психиатрических больниц и сельской раз'ездной службы, зубные врачи советских амбулаторий, руководительницы и воспитательницы детских домов, садов и колоний, домов дефективного ребенка, учительницы сельских школ, инструкторши физического труда, артистки драмы, оперы и балета, лица, ведущие инструкторскую и инспекторскую работу, связанную с постоянными передвижениями, женщины-фармацевтки следующих профессий: ассистентки, фасовщицы, лаборантки, инфекторы, пультранты, врачи, фельдшерицы, сестры милосердия и лаборантки, работающие в рентгеновских кабинетах, если они в течение полного рабочего дня выполняют работу при рентгеновских процедурах, а также врачи, фельдшерицы и сестры милосердия, работающие по борьбе с особенно опасными эпидемиями (чума, холера, оспа, сыпной тиф), если они непосредственно соприкасаются с больными; сортировщицы почты в почтово-телеграфных учреждениях, машинистки на пишущих машинках и все занятые постоянной ночной работой. За время своего отпуска по беременности женщины получают от страхкассы свой заработок и, кроме того, получают единовременное пособие при рождении ребенка в размере $^1/_2$ средней заработной платы данной местности (в Москве это составляет 30 рублей) и в продолжение 9-ти месяцев после родов получают ежемесячное пособие на кормление ребенка в размере $^1/_8$ средней заработной платы данной местности (в Москве — 7 р. 50 к.) [1]). Беременные женщины не могут быть увольняемы в общем порядке со службы по сокращению штатов; такое увольнение может последовать лишь с разрешения инспектора труда в тех случаях, когда выяснена действительная безусловная необходимость данного увольнения и невозможность увольнения взамен другого лица. Беременные женщины и кормящие грудью ни в коем случае не могут быть допущены к ночным работам, даже в тех отраслях труда, в которых (например, транспорт, телефон и телеграф, ночная работа женщин допущена особыми циркулярами НКТ. Беременные женщины не подлежат также, начиная с 5-го месяца беременности, отправке в командировку без их на то согласия. Для матерей, кормящих грудью, предприятие обязано предоставить, помимо общих перерывов, специальные перерывы на кормление ребенка; эти перерывы устанавли-

[1]) Подробности см. в главе о «Социальном страховании».

ваются не реже, чем через каждые $3\frac{1}{2}$ часа и продолжительностью не менее $\frac{1}{2}$ часа, при чем время этих перерывов засчитывается в общее рабочее время.

Празднование женского дня. 8 марта, в день празднования женского дня, женщины всех предприятий и учреждений должны быть освобождены за два часа до обычного срока окончания работ; если же прекращение работ женщинами нарушает работу всего предприятия, то и все предприятие прекращает работу на два часа раньше. Если прекращение работ предприятия или учреждения вызывает ущерб для государства, то работа не прекращается, но за 2 часа работы женщины оплачиваются в полуторном размере.

В. Наливайский.

XIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ.

Из истории профессионального движения за границей.

Профессиональные (или рабочие, как их прежде называли) союзы впервые возникли в западно-европейских государствах в XV и XVI веках в виде обществ подмастерьев; подмастерья об'единялись для защиты своих профессиональных интересов, как наемных рабочих, против цеховых мастеров. Эта форма рабочего движения постепенно отмерла в XVI веке вместе с разложением цехового строя, против и на основе которого возникли общества подмастерьев. Новый период развития профессиональных союзов, не имеющий преемственной связи с предшествующей формой рабочего движения, начинается с XVIII века и связан с быстро развивающимся капиталистическим способом производства.

В Англии

Профессиональные союзы нового образования — в форме тред-юнионов (рабочих союзов) — впервые возникли в Англии, той стране, в которой раньше остальных государств капиталистический способ производства получил наибольшее развитие.

Вот почему следует особо внимательно остановиться на истории развития профессионального движения в Англии.

Первые десятилетия XIX в. английские рабочие, еще не вполне осознав значение новых форм организации промышленности, пытались бороться не только с предпринимателями, но и с новым капиталистическим способом производства; еще в 1826 г. ручные ткачи разрушили целый ряд фабрик.

С отменой (в 1824 г.) закона, формально запрещавшего организацию рабочих союзов, начался быстрый рост числа союзов и количества их членов. Это был период революционного движения в Англии, и рабочие союзы находились особенно под сильным влиянием социалистических идей утописта Роберта Оуэна. Конечной целью каждой профессиональной организации ставилось овла-

дение средствами производства и руководство соответствующим предприятием.

Для достижения этой цели в 1834 г. был организован «Великий Национальный Об'единенный Рабочий Союз», имевший до 500.000 членов и делившийся на отделы соответственных отраслей труда; этот союз распался в том же году, не будучи в состоянии осуществить свои идеи утопического социализма. Последующее развитие тред-юнионов в эпоху расцвета и монопольного положения на мировом рынке английского капитала пошло по линии вовлечения в рабочие союзы исключительно высококвалифицированных рабочих (представителей так называемого искусного труда); это были узко-цеховые об'единения. Сосредоточив в своих кассах (благодаря сравнительно высоким членским взносам) большие средства, тред-юнионы потеряли свою революционную энергию и мало прибегали к наступательным действиям против капиталистов; главное внимание их было направлено на развитие операций взаимопомощи среди своих членов (при болезни, на случай смерти и т. д.), и рабочие союзы, отказавшись от революционных методов борьбы с капиталистами (стачки), превратились скорее в общества взаимопомощи, чем в боевые организации пролетариата.

Не вовлекая в число своих членов малоквалифицированных рабочих и не принимая в союз тех, кто не принадлежал к об'единяемой союзом квалифицированной группе работников, тред-юнионы всячески сторонились неквалифицированных категорий труда; в этих целях союзы стремились ограничить доступ в высококвалифицированные профессии, главным образом, путем ограничения количества учеников и общего ограничения доступа в производство. Этим способом (сокращением квалифицированной рабочей силы) союзы полагали воздействовать на нанимателя в его стремлениях к понижению заработной платы.

Между тем основные и довольно многочисленные слои рабочего класса оставались неорганизованными и не имели возможности организованно бороться за свои классовые интересы.

Такое положение продолжалось до 80-х годов прошлого столетия, когда на-ряду с Англией на рынке появляются солидные конкуренты в лице Германии, Америки и других государств, в которых к тому времени фабричное производство начинает быстро развиваться. Улучшение техники производства, введение новых усовершенствованных машин уже не требует столь высоко квалифицированной рабочей силы, как было до этого; рабочий средней квалификации уже может обслуживать машину, и поэтому начинает играть в производстве все большую роль. В связи с этим монопольное положение на рынке труда, которое занимали тред-юнионы старого типа, состоящие из квалифицированных рабочих, утрачивается.

Возникают новые тред-юнионы, которые охватывают беднейшую часть рабочего класса, требуя от своих членов незначительных по своему размеру членских взносов. Не обладая большими

денежными средствами, новые тред-юнионы вновь обретают свой революционный дух и вступают в энергичную борьбу за улучшение экономического положения своих членов; небольшие фонды союзов используются главным образом на поддержку своих членов во время стачек (забастовок).

Успех внезапно разразившейся в 1889 году стачки портовых рабочих (докеров) Лондона и целого ряда других удачных забастовок показал рабочему классу, что при острых столкновениях с капиталистами может победить и организация, об'единяющая неквалифицированных работников и не обладающая мощными денежными средствами, при условии поддержки ее со стороны, тесной сплоченности, выдержки и нажима рабочих масс на весь буржуазный строй.

Начался быстрый рост союзов неквалифицированных рабочих, в которые входили рабочие независимо от степени квалификации. Новые тред-юнионы, как рабочие союзы, имели своей целью противопоставлять капиталисту-нанимателю организованного рабочего. Так как интересы отдельных рабочих лучше защищаются общими силами организованных в союз рабочих в целом, тред-юнионы выступают стороной от имени всех рабочих при заключении договоров с капиталистами-нанимателями; отсюда и возникает система коллективных договоров (см. понятие о колдоговоре в гл. IV). При конфликте с нанимателем (на почве толкования колдоговора или отказе заключения нового и т. п.) тред-юнионы оказывают на него давление либо путем забастовки, снимая рабочих с места работы, либо саботажем (плохой работой) и т. п. средствами воздействия. Помимо этих средств воздействия на нанимателя, новые тред-юнионы для защиты экономических интересов рабочего класса стали применять, как было указано выше, нажим на капиталистическое государство, правда, еще в очень слабой форме.

Союзы, далее, посылали своих представителей в парламент, в котором их делегаты вносят ряд законов по рабочему законодательству (законы о пенсиях на старость и т. п.).

Но рабочие массы вскоре убедились на практике в полной беспомощности делегатов тред-юнионов в парламенте отстоять какой-либо закон, если того не хотят буржуазные партии (так, например, в свое время был провален закон о социальном страховании, встретивший резкие возражения со стороны буржуазных партий).

Однако английские тред-юнионы никогда не ставили себе задачу свержения капитализма, полагая возможным улучшения экономического благосостояния рабочих и в условиях капиталистической системы хозяйства.

Разочаровавшись в этом способе воздействия на капиталистов через парламент, английские рабочие в начале XX столетия вновь прибегают к революционному методу борьбы с капиталом; забастовочная волна опять прокатывается по главнейшим отраслям промышленности.

Стачки докеров, моряков, горнорабочих и других (в 1911 г.) окончились победой рабочих, которые применяли на этот раз новую форму стачки, так называемые «стачки солидарности», когда каждая отдельная забастовка находила общую поддержку в смежных союзах, чем доказывалась на деле еще раз солидарность и общий интерес всего рабочего класса в целом.

С 1911 года, т.-е. со времени солидарности стачки докеров, в рабочих массах укрепляется, с одной стороны, твердое убеждение во вредности для всего дела классовой борьбы пролетариата раздельной тактики союзов, и с другой — укрепляется мысль о необходимости слияния союзов, об'единяющих рабочих одного производства. К 1921 году рабочие основных производств английской промышленности об'единены в союзы, построенные уже по производственному принципу; вот почему историки рабочего движения считают, что тред-юнионы, как особый вид профессионального об'единения, к 1911 — 1912 г.г. отмерли, а будущее в рабочем движении принадлежит производственным союзам.

В настоящее время в английском профессиональном движении выделяется революционное меньшинство, которое стоит на классовой точке зрения и за слияние всех революционных союзов мира в одно об'единение (Интернационал) для общей борьбы с мировым капитализмом.

В Германии

В противовес Англии, в которой тред-юнионы образовали свою рабочую партию, германское профессиональное движение последнего периода развивалось именно под влиянием политических партий. В Германии и поныне имеются три типа профессиональных союзов: так называемые свободные союзы (находящиеся фактически под влиянием социал-демократической партии), либеральные союзы и христианские профессиональные союзы (католические и протестантские). Либеральные и христианские профсоюзы проповедуют сотрудничество классов, почему перестают пользоваться доверием рабочих; подавляющая масса рабочих состоит в свободных союзах и в дальнейшем изложении, поэтому, мы будем иметь в виду только этот вид союзов.

Необходимость строительства союзов по производственному признаку в Германии вытекала из самого факта существования об'единения капиталистов, которые организовывались именно по этому принципу. Но германские союзы, в конечном счете, не дали законченной системы организации союзов по производственному принципу; союзы главным образом об'единяют группы рабочих родственных профессий (не производства в целом), а общее об'единение всех союзов не имеет ни достаточного влияния, ни обладает для этого надлежащими полномочиями.

Самым характерным в организации германских профессиональных союзов является то, что союзы эти формально совершенно независимы от социал-демократических партий; больше того, гер-

манские социал-демократы считают, что рабочие союзы должны быть политически нейтральны и вести исключительно экономическую борьбу за улучшение положения рабочих. Лозунг, выдвинутый Карлом Марксом о том, что профсоюзы являются школой социализма, извращается германскими реформистами, которые считают, что борьба за политическую власть должна вестись только политической партией (социал-демократией). В основе этой точки зрения германских социал-демократов лежит мысль, что профессиональное движение в общем ходе классовой борьбы имеет ограниченное значение и должно быть направлено на экономическую борьбу. Германские профсоюзы (хотя в большинстве своем и состояли из социал-демократов) твердо стояли на этой позиции нейтральности.

Развивающийся с конца XIX столетия быстрым темпом германский капитализм создавал большой спрос на рабочие руки, что давало профсоюзам возможность диктовать свои условия капиталистам. Германские профсоюзы, использовав это положение на рынке труда, добились значительного улучшения условий труда и быта рабочих; вместе с тем союзы отвыкали от революционных методов борьбы, так как все конфликты с капиталом ликвидировались путем соглашения, заключения особых тарифных договоров (колдоговоров) с нанимателями.

Поэтому германские профсоюзы, привыкнув к согласованию интересов труда и капитала, проникались социал-реформистскими идеями и стали неспособными к борьбе за обще-классовые интересы пролетариата, которая в конечном счете имеет своей целью борьбу за политическую власть и социалистическое переустройство всего общества. Суть реформистских идей германских профсоюзов заключается в том, что нового социалистического общества можно добиться путем отдельных завоеваний, мирных постепенных переходов от капиталистического хозяйства к социалистическому; идея революционного захвата власти вовсе отвергается.

Держась независимо от партии, германские профессиональные союзы на практике оказывались подчас правее социал-демократов; союзы отвергли (со времени 1905 г.) идею всеобщей политической забастовки и забастовку вообще, как метод разрешения конфликта с нанимателем: профсоюзные чиновники боялись, что революционные течения и методы борьбы могут разрушить их соглашательскую линию в отношениях с капиталистами.

Тесное сотрудничество руководителей германских профсоюзов с буржуазией особенно ярко сказалось во время последней мировой войны, когда профсоюзные верхи целиком связывали судьбы возглавляемого ими профессионального движения и будущее германского рабочего класса с капиталистическим строем Германской империи.

Но за последние пять лет со времени Германской революции против такого рода соглашательской позиции профсоюзов выступает оппозиция, которая особенно сильно развивается в ни-

зовых союзных ячейках. Рабочие массы выступают против своих реформистских вождей и, стоя на чисто классовой точке зрения, высказываются за диктатуру пролетариата и полное единение с коммунистической партией; это знаменует конец независимых реформистских союзов и начало строительства классовых — революционных — профсоюзов.

Во Франции

Французское рабочее движение нового времени (после крушения коммуны в 1871 г.) развивалось в совершенно иных условиях, чем английское и германское, под лозунгами революционного синдикализма. Французские рабочие союзы (синдикаты) об'единились во «Всеобщую конфедерацию труда» — на основе своеобразных идей и тактики рабочего движения, глубоко отличающихся от марксистского понимания социализма. В основе учения революционного анархо-синдикализма лежит противопоставление экономической борьбы классов борьбе политической; поэтому «Всеобщая конфедерация труда» стоит за усиление экономической классовой борьбы: в предстоящей социальной борьбе профессиональные союзы должны играть первенствующую роль. Частые случаи измены политических вождей рабочего класса еще больше укрепили анархо-синдикализм в мысли против всякого участия в политической жизни (работа в парламенте) капиталистического государства; рабочие считали, что парламент по самому своему существу не есть борьба, а сотрудничество классов. Мало того, анархо-синдикалисты утверждали, что участие в парламентской работе и в политической деятельности является вредным, ибо поддерживает в умах рабочих несбыточную мечту о возможности перехода к социализму мирным путем; участие в парламентской работе приводит к тому, что массы уже не верят в революцию и делаются неспособными к революционным действиям.

Для проведения социализма не пригодна и политическая партия, которая, по мнению анархо-синдикалистов, представляет лишь общность мнений, а не общность классовых интересов.

Единственной классовой пролетарской организацией, ведущей классовую борьбу с капиталистами, являются рабочие союзы (синдикаты).

Синдикальный социализм, поэтому, рассчитывает исключительно на самопомощь рабочего класса: отсюда понятна и «тактика прямого действия», провозглашаемая синдикалистами, как единственное средство борьбы с капиталистами. В пределах существующего капиталистического строя надо, по учению анархо-синдикалистов, применять в качестве способа борьбы за экономическое улучшение положения рабочего класса — стачку, бойкот, саботаж.

Разрушить капиталистический строй может только всеобщая стачка, которая остановит всю жизнь в государстве и заставит

капитализм сдать свои позиции. Анархо-синдикалисты, будучи противниками идей государства вообще и капиталистического государства в частности, питают вражду к армии и ведут среди солдат агитацию против идеи войны, дисциплины, стремясь разрушить армию изнутри.

По основному своему содержанию учение анархо-синдикализма является совершенно утопическим. Оно проповедует, в сущности говоря, полное распыление сил рабочего класса, разбивая его на множество групп, отстаивающих свои частные интересы. Оно не учитывает также необходимости сохранения государства на ближайший период после завоевания власти рабочим классом.

Развитие французской промышленности улучшает материальное положение рабочих масс и, в частности, ее квалифицированную часть, делает ее, как утверждают это социалисты реформистского толка, заинтересованной в поддержке капиталистической политики, но зато мало способной к боевым действиям. Это положение вещей усиливает позиции реформистского крыла рабочего движения, которое мало-по-малу овладевает всем аппаратом «Всеобщей конфедерации труда».

Но послевоенное оживление в промышленности не оправдало ожиданий рабочего класса на значительное улучшение своего экономического положения, почему революционный синдикализм во Франции вновь обретает почву. Правда, это уже не прежний утопический анархо-синдикализм; рабочие массы убедились в необходимости завоевания политической власти пролетариатом.

Эта часть революционного пролетариата была исключена из реформистской «Всеобщей конфедерации труда» и образовала свою Унитарную конфедерацию, целиком присоединившуюся к международному об'единению революционных союзов — Профинтерну (см. ниже).

Профессиональное движение в России до Февральской революции.

В царской России рабочее движение возникает и развивается одновременно с возникновением фабрично-заводского производства. В то время, как в западно-европейских государствах рабочее движение растет и ширится на основе мощного развития капитализма, в России почти до конца XIX века существует хищническая форма капитализма на почве безжалостной эксплоатации подневольного, принудительного труда крепостных.

Забастовка, как важнейшее проявление рабочего движения

Непрекращавшиеся в течение всего XVIII и половины XIX столетий волнения и бунты рабочих, направленные против ужасающей формы эксплоатации и условий их труда, а также против самого прикрепления крепостных рабочих к фабрикам, подавляются царским правительством жестокими мерами, вплоть до расстрела и ссылки в Сибирь.

И после падения крепостного права, вплоть до конца прошлого XIX века, волнения на фабриках и заводах и стачки (забастовки) являются единственным проявлением нашего рабочего движения; забастовки носят местный характер, и рабочие еще не осознают необходимости совместной борьбы всего рабочего класса. Но вместе с сильным ростом капитализма в России и укреплением фабрик и заводов, растет и увеличивается армия кадровых рабочих-пролетариев; на отдельных предприятиях сосредоточиваются все большие массы рабочих, которые, в случае надобности (например, при забастовках или пред'явлении каких-либо требований), выступают дружно на защиту своих общих интересов.

Исторические стачки на Кренгольмской мануфактуре (в 1872 г.) и на Никольской мануфактуре в Орехово-Зуеве (в 1885 г.), в которых принимают участие уже тысячи рабочих, проводятся рабочими в замечательном порядке и с редкой настойчивостью. Эти стачки вызывают усиление репрессий, посыпавшихся на голову рабочего класса, главным образом за участие рабочих в стачках (вообще), но, с другой стороны, и побуждают царское правительство к изданию ряда законов по охране труда и улучшению условий труда рабочих (из главнейших отметим, например, создание фабрично-заводской инспекции).

Забастовка рабочих Петербургских бумагопрядилен в 1896 г. положила начало новой форме стачечного движения — солидарной забастовке; в стачке участвуют 19 фабрик и до 30 тысяч рабочих.

Наконец, с 1903 по 1905 г.г. по всей России прокатывается мощная волна массовых, всеобщих забастовок, в которых деятельное участие принимают сотни тысяч (а в 1905 г.—миллионы) рабочих; забастовки этого времени носят не только экономический, но и политический характер. В них особенно ярко проявился быстрый рост самосознания русских рабочих, которые на опыте экономической борьбы поняли неотделимую связь между экономикой и политикой, а также осознали необходимость для улучшения своего положения политической борьбы против самодержавия и капитализма.

Зачатки рабочих союзов

К концу прошлого века начинают появляться и зачатки первых рабочих союзов; правда, политические условия царского режима препятствуют открытой организации рабочих союзов, почему эти организации создаются конспиративно (тайно).

В конце 70-х годов XIX в. в Петербурге возникает «Северо-Русский Рабочий Союз», а в 1875 г. — «Южно-Русский Рабочий Союз», имеющие целью борьбу за экономические и политические права рабочих.

В 90-х годах нарождающиеся социал-демократические группы об'единяются в местные «Союзы борьбы за освобождение рабочего

класса», ведут агитацию среди рабочих масс, принимая энергичное участие в проведении забастовочной кампании.

Под влиянием социал-демократической агитации в Северо-Западном крае образуются и получают широкое развитие среди ремесленников стачечные кассы, которые оказывают значительное влияние на улучшение условий работы ремесленников; после петербургской стачки 1896 г. подобные кассы организуются и в Петербурге.

В то же время в различных городах России открыто возникают среди фабричных рабочих Общества Взаимопомощи; эти Общества Взаимопомощи пытаются взять на себя некоторые функции союза (например, выдачу пособий безработным, больным, помощь по приисканию работы), но в конечном счете они все носят характер полублаготворительный.

Опыты полицейского социализма

Царское правительство, не без основания усматривая в развитии рабочего движения угрозу против политического строя, пытается отвлечь рабочие силы от политических лозунгов борьбы против царизма и направить рабочее движение по желательному для него руслу, путем создания среди рабочих экономических организаций, имеющих своей целью исключительно экономическую борьбу с предпринимателями; эти организации создаются под непосредственным руководством органов полиции (охранников). Подобные организации возникают в Москве, Минске, и Одессе, но вместо отвлечения от политики рабочих в конечном итоге получается (конечно, помимо воли организаторов-охранников) сильное возбуждение рабочей массы против капиталистов, выливающееся в забастовочную волну.

Несмотря на неудачу, аналогичная попытка организации рабочих под руководством полицейских агентов была повторена в Петербурге; в 1904 г. провокатор Гапон образует общество под наименованием «Собрание русских фабрично-заводских рабочих». Это общество быстро развивается и, вовлекая в свою среду большое количество петербургских рабочих, пытается отвлечь рабочих от «влияний преступной пропаганды» против царского строя и сделать их верноподданными царя. Деятельность общества выливается в историческое выступление рабочих 9 января 1905 г., когда рабочие, обманутые Гапоном, пошли с мирной демонстрацией просить царя об удовлетворении своих экономических требований; царское правительство встретило, как известно, мирную демонстрацию рабочих пулями и нагайками. События 9 января вызывают забастовку-протест сотен тысяч рабочих и кладут начало революции 1905 года.

Организация профессиональных союзов в 1905—1914 г.г.

Незадолго до революции в Москве организуются нелегальные союзы печатников и булочников, а после всеобщей политической

забастовки 1905 г. во многих городах России стихийно строятся профессиональные союзы рабочих, служащих и ремесленников; к концу 1905 г. уже насчитывается в Петербурге — 44, а в Москве — 50 профессиональных союзов. С самого начала организации профессиональных союзов им пришлось иметь дело с об'единенными в мощные союзы капиталистами; это обстоятельство заставляет профсоюзы об'единяться в целях совместной борьбы с капиталистами. Союзы одного производства или профессии соединяются в районные, областные, даже всероссийские об'единения, а для согласования работы отдельных союзов и систематического руководства ими создаются в крупных фабрично-заводских центрах местные об'единения — «Центральное Бюро профессиональных союзов».

1905 и 1906 г.г. созываются последовательно две всероссийских конференции профсоюзов, в работе которых принимают участие делегаты от 200.000 организованных в профсоюзы рабочих; начавшаяся вскоре реакция препятствует созыву всероссийского с'езда профсоюзов, а также не дает возможности довершить организационное строительство профсоюзов.

Ко времени всероссийских конференций еще не существует единой организационной формы строительства профсоюзов; имеются как профсоюзы, об'единяющие рабочих по производству (производственные) (например, текстильщики, рабочие по металлу), так и союзы чисто профессиональные (ткачи, жестяники и пр.), но в целом руководители рабочего движения держат курс на производственный союз и ведут борьбу против дробления союзов по профессиям.

Задачи союзов в период до Февральской Революции

Возникшие в бурную революционную пору профессиональные союзы становятся боевыми классовыми организациями пролетариата с основной задачей — бороться с капитализмом. Опыт всего рабочего движения убеждает русских рабочих, что успешная экономическая борьба с капиталистами возможна лишь на основе политических завоеваний рабочего класса; вот почему широкие рабочие массы и профсоюзы принимают деятельное участие в политических забастовках, в работе нарождающихся впервые в эти годы Советов Рабочих Депутатов и т. п.

Помимо стачечной борьбы против капиталистов, союзы ведут культурно-просветительную работу среди своих членов и оказывают возможную материальную поддержку безработным, юридическую помощь, а отдельные союзы — и медицинскую помощь.

Законом от 4 марта 1906 г. «об обществах и союзах» оправившееся от революционных потрясений царское правительство пытается свести профессиональное движение на-нет; к открытию, с разрешения местной администрации, допускаются только те профессиональные союзы, которые «имеют целью выяснение и

согласование экономических интересов и улучшение условий труда своих членов»; стачка вовсе запрещается.

Со времени этого закона и до 1912 года, когда профессиональное движение оживает вновь, было закрыто очень много союзов.

С 1912 года рабочие массы, используя промышленный под'ем, вновь берутся за испытанное орудие классовой борьбы — стачку; с 1912 — 1914 г.г. в стачках принимают участие свыше 1 миллиона рабочих.

Начавшаяся империалистическая война прекращает это движение; почти все организации рабочего класса подвергаются полному разгрому.

Профессиональное движение после Февральской Революции.

После Февральской Революции начинается стихийный рост профсоюзов. К моменту III всероссийской конференции профсоюзов (июнь 1917 г.) уже имеется 967 союзов с общим числом членов в 1.475.429 ч.; на местах одновременно организуются «центральные бюро», об'единяющие работу местных союзов. Начинается энергичная борьба за улучшение экономического положения рабочих масс; возникают стачечные комитеты, а на предприятиях и фабрично-заводские комитеты, которые ведут непосредственную борьбу с предпринимателем, но эта борьба сильно затрудняется соглашательской политикой Временного Правительства. В организационном отношении союзы этого периода — слабы; имеются еще союзы узких профессий, что препятствует об'единению руководства их деятельностью в едином центре и создает трудности в деле экономической борьбы. Союзы, кроме того, недостаточно близки к массам, которые руководятся своими фабзавкомами и об'единяющим их «Центральным Советом фабрично-заводских комитетов».

3-я Всероссийская Конференция кладет начало об'единению всероссийского профессионального движения и избирает руководящий орган российского профдвижения в лице Всероссийского Центрального Совета Профессиональных Союзов; конференция окончательно высказывается за строительство профсоюзов по производственному принципу и за подчинение профсоюзам фабзавкомов, которые становятся отныне первичными ячейками союзов на предприятии.

Со времени и после Всероссийской Конференции начинают свою деятельность и большинство всероссийских об'единений отдельных союзов.

Саботаж капиталистов

Все же следует отметить, что достигнуть организационного единства и построения союзов по производственному принципу удается только после Октябрьской Революции.

Между тем, промышленники проявляют все большее упорство в отстаивании своих позиций; не будучи в состоянии открыто бороться с законными экономическими требованиями рабочего

класса (установления 8-часового рабочего дня, увеличения зарплаты и т. п.), предприниматели начинают проявлять массовый саботаж и закрывать фабрики и заводы, чтобы внести искусственное расстройство в экономическую жизнь страны и погубить революцию.

Рабочий контроль

Вот почему внимание всего рабочего класса сосредоточивается на этих вопросах, и появляются требования рабочих и профессиональных союзов, где было уже тогда очень сильно влияние РКП (б), об установлении контроля над производством и банками: это было единственное средство сохранить промышленность от развала и гибели, ибо революционная стачка, как средство борьбы с капиталистами, в это время уже оказывается недостаточной.

Рабочие массы силой вещей убеждаются, что никакого соглашения с капиталистами быть не может, ведут решительную борьбу против буржуазного правительства и за передачу политической власти Советам.

Октябрьская Революция, передавшая вскоре власть Советам, т.-е. в руки рабочих, знаменует для профессионального движения новый период развития, выдвигающий перед ним новые задачи и иную тактику по отношению к государственной власти.

Профсоюзы в период военного коммунизма.

В условиях советской власти профессиональное движение приобретает невиданный до того в капиталистических государствах размах и законченную форму организационного строительства. Профессиональные союзы вовлекают в свои ряды огромные кадры ранее неорганизованных рабочих и служащих; число членов профсоюзов значительно увеличивается.

Организационная форма строительства профсоюзов

Достигается и организационное единство в смысле окончательного перехода от старого узко-профессионального союза к производственному союзу, охватывающему всех работников той или иной отрасли промышленности или хозяйства, независимо от профессии и характера работы.

Основной ячейкой союза на предприятии окончательно делается фабрично-заводской комитет (а в учреждении — местком); этим достигается полное единство организации союза снизу и доверху: от фабзавкома через местные отделения союза, губотдел союза — до Центрального Комитета, возглавляющего всероссийское об'единение союза.

Местные советы профсоюзов, об'единяющие работу всех губотделов союзов той или иной местности, становятся руководящими органами профессионального движения и полномочными представителями всего организованного пролетариата местности.

Наконец Всероссийский Центральный Совет Профессиональных Союзов превращается в высший руководящий (в период времени между всероссийскими с'ездами профсоюзов) орган всех союзов, входящих в общероссийское профессиональное об'единение.

Задачи профсоюзов в период военного коммунизма

С переходом власти в руки рабочих коренным образом меняются задачи и образ действий союзов.

В капиталистическом государстве профсоюз — боевая организация пролетариата против капиталиста; в социалистическом государстве — профсоюзы приходят на помощь рабочей власти и принимают непосредственное участие в налаживании государственного аппарата, расстроенного вследствие саботажа чиновников, и в организации промышленности. Огромную роль играют профсоюзы в отражении натиска белой армии, посылая своих лучших и стойких товарищей в ряды Красной армии на защиту Раб.-Кр. Государства.

Участие союзов в организации народного хозяйства

От распыленного рабочего контроля над отдельными фабриками профсоюзы постепенно переходят к планомерному контролю над промышленностью через особые советы рабочего контроля. Когда же эта форма контроля оказалась, вследствие полного саботажа со стороны промышленников, недостаточной, фабрики и заводы национализируются (т.-е. переходят к государству), и для управления их создается Высший Совет Народного Хозяйства и местные Советы Народного Хозяйства. Руководящий аппарат в органах управления народного хозяйства строится почти исключительно из работников, выдвигаемых союзами. Таким образом, одной из главнейших задач профсоюзов этого периода является непосредственное участие в организации промышленности.

Тарифная работа

Являясь строителями нарождающейся государственной промышленности и организацией рабочего класса в условиях диктатуры пролетариата, профсоюзы вынуждаются обратить центр своего внимания на организацию труда: без правильной организации труда и поднятия производительности труда невозможно наладить народное хозяйство.

Для поднятия производительности труда союзы в основу тарифных положений кладут, где это возможно, сдельную и премиальную оплату труда; но так как денежная оплата, вследствие обесценения совзнаков, становится совершенно ничтожной, делается попытка перейти к натурализации заработной платы (система трудпайка и натуральных премий и т. п.).

Вместе с тем тарифная работа постепенно централизуется (в ЦК Всероссийских Союзов, ВЦСПС и НКТ), условия труда и заработной платы регулируются на основе общего нормального положения о тарифе.

Участие союзов в работе органов НКТ

В тех же целях организации труда профсоюзы принимают самое деятельное участие в организации и в работе органов Народного Комиссариата Труда и, в частности, в области учета и распределения рабочей силы.

Идея проведения всеобщей трудовой повинности и мобилизации квалифицированной рабсилы выдвигается из недр союзов (II с'езд металлистов) и проводится энергично в жизнь органами Народного Комиссариата Труда совместно с союзами.

Кроме того, союзы организуют товарищеские дисциплинарные суды, имеющие целью путем товарищеского воздействия воспитать в рабочем сознание своей ответственности за судьбы социалистического строительства.

Союзы и новая экономическая политика.

В связи с переходом страны на новую экономическую политику (появление частной промышленности и свободной торговли, перевода госпредприятий на хозрасчет и т. п.), изменились условия работы профсоюзов; в иных условиях перед профсоюзами встали и новые задачи.

Новый курс политики профсоюзов, претворенный в жизнь в течение последних 3-х лет, сводится к следующим положениям.

Профсоюз как классовый представитель пролетариата

Стоя на платформе революционной классовой борьбы, профсоюзы ставят своей основной задачей осуществление социализма через диктатуру пролетариата.

Профессиональный союз в нашей Республике является единственной классовой организацией пролетариата, об'единяющей всех работающих по найму; от их имени союз выступает представителем по всем вопросам труда и быта.

Ближайшей задачей союзной деятельности является стремление наиболее полного вовлечения рабочих масс в союз путем всестороннего обслуживания и всемерной защиты их материальных и правовых интересов и духовных запросов.

Профсоюзы и рабоче-крестьянское государство

Направляя свою деятельность в соответствии с общеклассовыми интересами пролетариата, профсоюзы оказывают вместе с тем всемерную поддержку и помощь рабоче-крестьянскому государству, участвуя в регулировании и организации народного

хозяйства и подготовляя своих членов к выполнению стоящих перед рабочим классом исторических задач.

Во всех высших правительственных учреждениях (Центральных Исполнительных Комитетах, Советах Народных Комиссаров и т. д.) имеются представители профсоюзов, что дает им возможность оказывать свое влияние при разрешении и проведении важнейших государственных мероприятий.

Отойдя от непосредственного управления промышленностью, как это имело место в эпоху военного коммунизма, профсоюзы, прямо заинтересованные в успешном укреплении государственного хозяйства, всеми доступными им средствами содействуют нормальному ходу развития соответствующих отраслей промышленности или хозяйства и помогают последним в их практической работе; для этого профсоюзы участвуют в разработке производственных планов (трестов и отдельных крупных предприятий) и выдвигают своих ответственных представителей для занятия руководящих хозяйственных постов (в Советах Народного Хозяйства, трестах, синдикатах и т. п.).

Профсоюзы и органы Народного Комиссариата Труда

Из центральных учреждений наиболее близкие к профсоюзам — Народный Комиссариат Труда и его местные органы.

Народный Комиссариат Труда, имеющий своей задачей государственное регулирование труда со времени Октябрьской Революции, является детищем профсоюзов; его аппарат — центральный и местный — возглавляется ответственнейшими профессиональными работниками, выдвигаемыми на с'ездах профсоюзов, а политика в значительной мере предопределена директивами всесоюзных с'ездов профессиональных союзов и ВЦСПС.

НКТ работает в полнейшем контакте с профессиональными органами; ввиду этого Кодекс Законов о Труде прямо предписывает Народному Комиссариату Труда при издании наиболее важных законов согласовывать вопрос с верховным органом профдвижения в лице ВЦСПС (издание правил внутреннего распорядка, установление предельного срока действия колдоговора и т. п.).

Инспекция труда, составляющая основной кадр работников НКТ на местах, избирается на с'ездах профсоюзов и держит теснейшую связь с избравшей ее профессиональной организацией; во главе посреднических органов по найму рабочей силы (биржи труда) также стоят представители профессиональных союзов, что обеспечивает последним контроль и участие в области борьбы с безработицей.

Наиболее тесную связь с профсоюзами имеют органы НКТ, проводящие социальное страхование. Местные и губернские кассы социального страхования строятся на началах самоуправления застрахованных; кассы управляются комитетами, которые избираются на с'ездах (конференциях) профсоюзов (о кассах см. под-

робности в главе о социальном страховании). И в Высшем Совете Социального Страхования, который регулирует все дело социального страхования Республики, профсоюзы имеют такое же количество голосов, как и хозяйственники.

Организация союзов.

На основе решений последних Всероссийских С'ездов, профсоюзы строятся по принципу добровольного членства; некоторые уставы союзов (напр., союз горнорабочих), правда, предусматривают возможность коллективного вступления в союз по постановлению большинства общего собрания рабочих и служащих предприятия. Вместе с тем союзы строятся по производственному принципу и об'единяют всех работающих в данном производстве лиц, независимо от профессии и рода выполняемых обязанностей.

Для возникновения профсоюза никакой регистрации в государственных органах, установленных для других обществ и союзов, не требуется; для этого профсоюзу достаточно зарегистрироваться в местном межсоюзном об'единении профсоюзов. Всякие иные организации, не зарегистрированные в межсоюзном об'единении, не могут именоваться союзами и присваивать себе права последних.

Порядок деятельности союза устанавливается на соответствующих всероссийских с'ездах, решения которых обязательны для всех членов данного профсоюза в порядке профессиональной дисциплины; на этих с'ездах принимается и устав союза и избираются центральные комитеты союза. Отдельные профессиональные союзы с их местными органами (обл. бюро, губотделами, районными комитетами, завкомами), возглавляемые центральными комитетами, входят членами во всероссийский с'езд професс. союзов, который избирает Всероссийский Центральный Совет Профсоюзов; местные союзные организации для об'единения своей деятельности создают губ. советы профсоюзов, подчиненные ВЦСПС. Республиканские Советы профессиональных союзов (РСФСР, УССР, БССР, ЗСФСР, ТССР, УЗССР) об'единяются Всесоюзным Советом профессиональных союзов.

Средства профсоюзов

Средства союзов составляются из вступительных взносов членов союза, составляющих обычно ½ дневной заработок, и ежемесячных 2% отчислений со всего фактического заработка членов союза. Все взносы поступают в отдел союза, который отчисляет определенный процент в Губпрофсовет и ЦК Союза (не свыше 25%); ЦК Союзов, в свою очередь, отчисляют в ВЦСПС от 10—15% всех поступающих взносов. Каждый член союза должен ежемесячно сам уплачивать свой взнос или делегату или специально избираемому для этого сборщику. Из этих отчислений образуются специальные фонды на союзные нужды, как-то: на культработу, помощь безработным и т. п.; из этих же средств оказывается Губпрофсоветами, ЦК и ВЦСПС помощь маломощным союзам.

Права профсоюзов

Как было указано выше, профессиональные союзы являются по закону единственным органом представительства пролетариата; профсоюзу принадлежит, таким образом, право представительства не только от имени об'единяемых им членов союза, но и в отношении всех работающих по найму в данной отрасли производства.

В качестве единственного законного представителя работающих по найму профсоюзу представляется право выступления в судах как в целях защиты интересов трудящихся, так и в качестве обвинителя.

Мало того, профсоюзы в известных случаях становятся органом, разрешающим трудовые конфликты; они посылают в трудовые сессии нарсудов своих представителей, которые на правах членов суда принимают непосредственное участие в разрешении споров и конфликтов, возникающих между нанимателями и рабочими (подробности см. в главе «Трудовые конфликты»).

Профсоюзы имеют право от имени работающих по найму заключать коллективные договоры, устанавливающие условия труда в дополнение общего законодательства о труде, а также по всем вопросам, связанным с заключением и толкованием колдоговоров, быть стороной от их имени в примирительных камерах и третейских судах.

Применяя стачку как меру экономического воздействия в отношении частного предпринимателя, профсоюзы — при невозможности решения возникшего конфликта в государственных предприятиях и учреждениях — могут потребовать обязательного третейского суда (арбитража), от которого госпредприятие отказаться не может.

Следует особо отметить, что, в отличие от практики буржуазных государств, наши профессиональные союзы не несут никакой имущественной ответственности перед нанимателем по коллективным договорам и за все свои действия, связанные с выполнением своих задач, как представителей интересов трудящихся.

В пределах осуществления задач, стоящих перед профсоюзами, закон разрешает союзам заключать от имени союза (и межсоюзных об'единений) всякого рода имущественные сделки, как-то: приобретать имущество и владеть им и т. п.

Кроме того, Советская Конституция обязывает все государственные органы оказывать профессиональным союзам и их об'единениям всяческое содействие в их деятельности путем предоставления им оборудованных помещений для дворцов труда, домов союзов и т. п.

При взимании всякого рода налогов и сборов профсоюзам делают те же льготы, что и в отношении государственных предприятий и учреждений, состоящих на госбюджете.

Вместе с тем рабоче-крестьянское государство, будучи заинтересовано в нормальном развитии деятельности профсоюзов и стоя на страже интересов об'единяемых ими членов, тяжко карает в уголовном порядке нанимателя за воспрепятствование деятельности профсоюза и нарушение прав, предоставленных союзу по закону.

Фабзавком (местком)

Первичным органом профессионального союза в предприятии, учреждении или хозяйстве является комитет рабочих и служащих (на фабрике — фабзавком, в учреждении — местком и т. п.) или делегат — уполномоченный союза, заменяющий комитет; комитет руководит и направляет работу всех рабочих организаций данного предприятия или учреждения. Как орган, наиболее близко соприкасающийся с рабочими массами, комитет имеет в наших советских условиях исключительное значение.

Как избираются комитеты рабочих и служащих

Порядок выборов комитета работников данного предприятия определяется соответствующим профессиональным союзом. Как общее правило, комитеты избираются на общих собраниях рабочих и служащих сроком на 6 месяцев. В целях более широкого вовлечения членов союза в общепрофессиональную работу, VI Всесоюзный С'езд признает целесообразным организацию комитета при наличии 25 человек, работающих на предприятии или в учреждении; в предприятиях или учреждениях с меньшим числом рабочих (служащих), избирается профуполномоченный, который выполняет все функции комитета. Несколько мелких предприятий (хозяйств, учреждений) с разрешения союза могут избрать общий комитет; таковы, например, в Москве месткомы коммунальных работников.

В выборах комитета принимают участие все рабочие и служащие данного предприятия (учреждения), независимо от того, состоят ли они членами союза; однако быть членом комитета имеет право только член союза.

Общие и делегатские собрания

В своей деятельности комитеты подотчетны общим собраниям рабочих и служащих данного предприятия (учреждения), на которых они обязаны регулярно делать сообщения о своей работе. В наиболее крупных предприятиях, где созыв общих собраний невозможен, созываются конференции рабочих и общие собрания по цехам и сменам.

На общих же собраниях рабочие и служащие осуществляют и свои избирательные права при выборах в советы, на с'езды профессиональных союзов или в учреждениях социального страхования (страховые кассы); как общее правило, общие собрания происходят в нерабочее время, однако общие собрания, выполняющие государственные функции, происходят в рабочее время.

На больших предприятиях и учреждениях (с количеством рабочих и служащих не менее 200 ч.) связывающим звеном между комитетом и рабочими массами предприятия служат специально избираемые делегаты (по 1 ч. на 5—10 рабочих). Делегаты стоят ближе к массам и являются, с одной стороны, проводниками решений союза комитета и общего собрания, с другой — превосходно отражают настроение и чаяние рабочих; делегаты принимают от своих избирателей заявления и жалобы, следят по своему цеху (отделу) за условиями труда, принимая меры к разрешению всех возникающих на этой почве конфликтов через комитет. На регулярно (не реже 2-х раз в месяц) созываемых делегатских собраниях заслушиваются доклады комитетов, обсуждаются важнейшие мероприятия, а равно вопросы, подлежащие обсуждению общего собрания, или затрагивающие повседневные интересы данного учреждения; постановления делегатских собраний для комитетов обязательны.

Делегатское собрание избирается на срок 6 месяцев; выборы делегатов производятся комитетом на собраниях по цехам, мастерским и отделам.

Задачи комитета

Сообразно с основной задачей всемерного вовлечения членов союза в общественную работу, комитет рабочих и служащих должен втянуть в активную союзную деятельность всех выборных в заводской комитет и комиссии, а через общие и делегатские собрания привлечь к работе и широкие рабочие массы предприятия (учреждения).

В центре внимания каждого комитета стоят вопросы защиты экономических интересов рабочих и служащих, а в госпредприятиях (учреждениях) и благосостояния своего предприятия.

Комитет наблюдает: 1) за точным исполнением администрацией предприятия (учреждения) установленных законом норм по охране труда, 2) за своевременной выплатой заработка и взносов по социальному страхованию, 3) за правильным принятием на службу и закономерным увольнением рабочих, 4) за соблюдением правил санитарии и техники безопасности, улучшением жилищных условий, а также за исполнением всякого рода предписаний, сделанных инспекцией труда (санитарной и технической) нанимателю.

Комитет принимает всяческие меры к улучшению материального быта, развитию революционного классового сознания и поднятию культурного уровня работников путем всестороннего удовлетворения их духовных потребностей (организация рабочих клубов, лекций, докладов и т. п.).

Для лучшей защиты интересов рабочих и служащих перед предпринимателем по всем вопросам условий их труда и быта комитеты посылают своих представителей в расценочно-конфликтную комиссию на данном заводе (учреждении), где разрешаются конфликты, возникающие повседневно между нанимателем и ра-

бочим (служащим), а также участвует в заключении коллективного договора (тарифного соглашения) и следит за проведением его в жизнь.

И по другим вопросам комитет является представителем по делам рабочих и служащих перед правительственными и общественными организациями.

Кроме того, для проведения отдельных мероприятий на крупных предприятиях (учреждениях) комитет организует специальные комиссии: по охране труда, культурно-просветительной работе, жилищные, по производству и т. п.

Не вмешиваясь непосредственно в распоряжение администрации в области организации производства, комитет оказывает всяческое содействие нормальному ходу производства в государственных и кооперативных предприятиях (учреждениях), а также в деле поднятия производительности труда. Комитеты участвуют в обсуждении заводоуправлением всех важнейших вопросов производственной жизни; устраивают доклады заводоуправления на общих, делегатских и цеховых собраниях и производственных совещаниях, знакомя рабочих с ходом и состоянием производства.

Политические задачи рабочего класса требуют — в целях укрепления связи города и деревни — дальнейшего удешевления продукции промышленности, а это зависит, помимо организационно-технического улучшения в промышленности, от роста интенсивности труда.

В области поднятия производительности труда комитет должен:

1) добиваться проведения поощрительной формы заработной платы путем введения системы прямой неограниченной сдельной оплаты для производственных рабочих;

2) вести энергичную борьбу с прогулами, простоями и браком изделий;

3) добиваться установления твердых норм выработки, рассчитанных на правильную загрузку машин и рабочего дня в соответствии с техническими условиями предприятия и

4) следить за полной загрузкой узаконенного рабочего дня (уплотнение работы).

В деле поднятия производительности труда особо серьезную роль играют комиссии по производству, организуемые комитетом; члены этой комиссии в числе 3—5 человек избираются на общих или делегатских собраниях.

Комиссии по производству не имеют права непосредственного распоряжения; задачей комиссии по производству является изучение положительных и отрицательных сторон производственно-хозяйственной и управленческой деятельности предприятия (учреждения), участие в руководстве работой производственных совещаний и разработка конкретных предложений для улучшения дела. В случае отклонения администрацией какого-либо предложения комиссии по производству, клонящегося к улучшению организационно-хозяйственного или управленческого аппарата, комитеты

прибегают к содействию союза и органов рабоче-крестьянской инспекции.

Заседание комитета и его комиссий, как правило, происходят в нерабочее время, а в исключительных случаях по соглашению с администрацией и в рабочее время.

Члены комитета (их права)

Количество избираемых членов комитета определяется соответствующим профессиональным союзом; закон лишь обязывает предприятие (учреждение) освободить от постоянной работы для ведения работы в комитете на все рабочее время следующее количество работников:

если в предприятии (учрежд.) число работн.					от	50	до	300—не более 1 чел.
„	„	„	„	„		300	„ 1.000	„ 2 „
„	„	„	„	„		1.000	„ 5.000	„ 3 „
„	„	„	„	„		свыше	5.000	„ 5 „

Об избрании, начале действия комитета и об избранных членах комитетов, подлежащих освобождению от работ, комитет доводит до сведения администрации. Освобожденные от работы члены комитета для занятий в нем сохраняют заработок своей квалификации; во всяком случае, они получают не ниже соответствующей тарифной ставки. Члены комитета (равно как и члены правления профсоюзов и их уполномоченные) имеют право беспрепятственно посещать все заводские помещения.

Освобожденные члены комитета по окончании своих полномочий возвращаются на свое прежнее место работы предприятия (учреждения), а если таковое занято, они имеют право требовать у администрации предоставления им соответствующей работы, на основе бывшего до избрания их в комитет договора найма и происшедших в договоре за время состояния в комитете изменений.

Увольнение членов комитета может быть произведено лишь с согласия соответствующего профессионального союза.

Средства на содержание комитета

Средства на содержание комитета отпускаются администрацией предприятия (одновременно с выплатой заработной платы) по смете, утвержденной соответствующим профессиональным союзом, в размере не свыше 2% со всей заработной платы рабочих и служащих данного предприятия (учреждения).

Отчисления на содержание комитета определяются в зависимости от числа работников предприятия (учреждения), при чем:

для предприятий с числом работников от 500 ч.	— не свыше 2% со всей заработной платы.
500 — 1.000 „	$1\frac{1}{2}$%
1.000 — 3.000 „	1%
свыше 3.000 „	$\frac{1}{2}$%

За счет этих отчислений производится оплата всех расходов на содержание комитетов, в том числе и расходы по оплате постоянно работающих в комитете его членов. Суммы, отчисляемые

предприятиями на содержание комитета, вносятся администрацией в комитет при выплате зарплаты и расходуются комитетом под контролем союза; профсоюз имеет право требовать от администрации своевременного внесения этих сумм. Помимо денежных отчислений, администрация предприятия (учреждения) предоставляет комитету бесплатно необходимое помещение со всем оборудованием, отоплением и освещением для занятий как самого комитета, так и общих и делегатских собраний; все это помещение (по своему расположению) должно быть доступно для беспрепятственного входа по делам комитета.

Профинтерн и единство мирового профдвижения.

После окончания империалистической войны международный капитализм переходит вновь в наступление против основных завоеваний рабочего класса. Существующее международное об'единение профсоюзов в лице Амстердамского Интернационала, руководимое реформистскими элементами социалистических партий Западной Европы и стоящее за соглашение труда и капитала, не в силах дать отпор наступающему капиталу; руководители Амстердамского Интернационала явно не отражают революционного настроения широких рабочих масс.

В противовес соглашательскому Амстердамскому Интернационалу, революционные профсоюзы, стоящие на платформе международной классовой борьбы, по инициативе российских профсоюзов организуют в 1920 г. новое международное об'единение — Профинтерн, представляющее ныне грозную и все крепнущую силу миллионов рабочих; в Профинтерн, помимо профессиональных союзов СССР, входят все революционно настроенные проф. организации Европы и Америки.

Однако Профинтерн считает, что в настоящее время единственной гарантией против продолжающейся угрозы новой мировой войны и наступления капитала является установление единства международного профдвижения. Руководящие верхи Амстердамского Интернационала явно уклоняются от сделанного ему Профинтерном предложения — созвать международный с'езд профсоюзов для выработки единого плана действий и выбора руководящего центра мирового профдвижения.

Несмотря на такую позицию Амстердамского Интернационала, мысль о необходимости единства в международном профдвижении приобретает все большую популярность среди широких рабочих масс Западной Европы; в частности, английские тред-юнионы, являвшиеся опорой Амстердамского Интернационала, также высказываются за такое единство.

Созданный на VI с'езде профсоюзов СССР англо-русский комитет, поставивший себе задачей согласование действий профдвижения Англии и СССР в их борьбе за международное единство профдвижения, является первым реальным шагом на пути к об'единению мирового профдвижения и созданию единого революционного фронта против мирового капитала.

Р. П. Орлов.

XIV. ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА.

Задачи инспекции труда.

Инспекция труда — орган ближайшего непосредственного надзора за выполнением всеми без исключения учреждениями, предприятиями, хозяйствами и лицами действующих законов о труде, коллективных и трудовых договоров и правил внутреннего распорядка в части, касающейся охраны труда. Эта широта круга деятельности инспекции труда — существенное отличие ее от дореволюционной фабричной инспекции. В то время, как надзор последней распространяется лишь на промышленные предприятия, инспекция труда осуществляет надзор повсюду, где только применяется наемный труд. Государственные и частные, крупные и мелкие предприятия и отдельные лица, пользующиеся наемным трудом, — все в равной мере обязаны строго соблюдать законы о труде, и надзор инспекции труда распространяется на всех них в равной мере.

Кроме того, инспекция труда имеет в своем распоряжении все необходимые средства, чтобы добиться устранения обнаруженных ею нарушений (право делать предписания, привлекать к суду и т. п.), тогда как фабричная инспекция была крайне ограничена в своих правах.

Порядок избрания инспекции труда.

Инспектора труда избираются на определенный срок Профессиональными Союзами и утверждаются Народным Комиссариатом Труда (ст. 147 Кодекса Зак. о Труде). Каждый инспектор труда осуществляет надзор в пределах определенного района, участка. Но, помимо того, для отдельных отраслей труда учреждена особая внеучастковая инспекция, как это имеет место на железнодорожном и водном транспорте, в сельском хозяйстве и т. д.; ведению внеучастковой инспекции подлежат все трудящиеся в данной отрасли труда.

Права ее и круг ведения.

В соответствии со стоящими перед инспекцией основными задачами, закон и наделяет инспектора труда необходимыми для их выполнения полномочиями, делает

инспектора органом быстрого энергичного содействия трудящемуся, органом фактического надзора за выполнением законов о труде, фактической охраны гарантированных трудящимся прав.

Посещение предприятий, учреждений и хозяйств

Ст. 148 Кодекса предоставляет инспектору труда право, в целях осуществления фактического надзора за выполнением действующего законодательства о труде, беспрепятственно посещать во всякое время дня и ночи все предприятия, учреждения и хозяйства своего района и все прочие места, где производится работа по найму, а также все существующие при них учреждения для рабочих (бани, больницы, квартиры и пр.).

Осмотр книг и документов

Инспекция труда имеет право требовать от владельцев и администрации предприятия, учреждения или хозяйства необходимых об'яснений, требовать пред'явления книг, документов и пр. Инспектор также дает заключение о допустимости открытия целых предприятий или отдельных его частей.

Устранение замеченных нарушений

При обнаружении нарушения действующего законодательства о труде инспектор труда обязан делать обязательные для нанимателя предписания об устранении замеченных нарушений. Инспектору труда предоставлено право привлекать виновных в нарушениях к административной и судебной ответственности.

Привлечение нанимателя к ответственности в судебном и административном порядке

Вопрос о том, в каких случаях инспектор труда привлекает нанимателя к ответственности в административном порядке и в каких — в порядке судебном, разрешается в РСФСР специальным постановлением Совета Народных Комиссаров РСФСР от 3 мая 1924 года «О порядке привлечения инспекторами труда нанимателей к ответственности за несоблюдение постановлений, направленных к охране жизни и здоровья трудящихся» (см. «Известия НКТ», 1924 года, № 19—20), и постановлением Народного Комиссариата Труда РСФСР от 24 ноября 1924 года «Об узаконениях и распоряжениях по труду, за нарушение которых наниматели могут привлекаться к ответственности в административном порядке» (см. «Известия НКТ», 1924 года, № 46).

Определение разряда опасности и вредности работ

Совместно со страховыми органами инспектор труда определяет разряд опасности и вредности входящих в его участок предприятий, учреждений и хозяйств, в соответствии с этим устанавливается впоследствии ставка взносов на социальное страхование.

Наблюдение за исполнением правил по профессиональной гигиене

Наблюдение за точным применением и исполнением распоряжений, правил и обязательных постановлений по профессиональной гигиене, фабричной санитарии и технике безопасности осуществляется санитарными и техническими инспекторами труда. Совместно с этими последними, инспектор труда дает свое заключение о соответствии вновь открываемых, переоборудуемых или переводимых в другие помещения предприятий и вспомогательных учреждений при них установленным правилам по охране труда. Предварительные планы и проекты промышленных сооружений также направляются на заключение инспекции труда.

Принятие экстренных мер

Однако действующее законодательство о труде идет еще далее по пути наибольшего обеспечения нормальных условий труда рабочих и служащих: согласно ст. 149 Кодекса, органы инспекции труда вправе принимать экстренные меры к устранению условий, непосредственно угрожающих жизни и здоровью рабочих, хотя бы принятие этих мер и не было предусмотрено специальными законами или распоряжениями.

Принятие этих исключительных мер, конечно, должно иметь место лишь в исключительных случаях и всякий раз должно вызываться действительной необходимостью.

Специальные вопросы, входящие в круг ведения инспектора труда

Трудовое законодательство предоставляет инспектору труда право разрешать и целый ряд специальных вопросов, возникающих в практике предприятий, учреждений и хозяйств. Таким специальным вопросом, в числе других, является вопрос о сверхурочных работах. Применение этих работ допускается лишь в особо оговоренных в законе случаях (см. ст. 104 Кодекса Законов о Труде), при чем во всех этих случаях требуется всякий раз разрешение инспектора труда, а в экстренных случаях — последующее его уведомление.

Разрешение приема на работу малолетних

Другим вопросом, разрешение которого входит в круг обязанностей инспектора труда, является вопрос о приеме на работу малолетних. По ходатайствам родителей, опекунов или администрации предприятий, учреждений или хозяйств инспектор труда имеет право, принимая во внимание семейное и материальное положение малолетнего, выдавать разрешение на поступление на работу малолетних от 14 до 16 лет (ст. 135 Кодекса).

Разрешение увольнения беременных женщин

Увольнение беременных также не может иметь места без разрешения инспектора труда, который дает свое согласие на увольнение лишь в тех случаях, когда выясняется действительная и безусловная необходимость данного увольнения и невозможность увольнения взамен беременной другого лица. Именно инспектор труда является тем органом, который стоит на страже интересов трудящейся беременной женщины, который учтет и взвесит все обстоятельства каждого конкретного случая и защитит ее в нужный момент от произвола нанимателя.

Утверждение правил внутреннего распорядка

На инспекторе труда лежит и утверждение правил внутреннего распорядка, разрабатываемых в предприятиях, учреждениях и хозяйствах его участка (с числом рабочих не менее пяти).

Культурно-просветительная работа

Помимо этой повседневной работы, инспектор труда несет и большую культурно-просветительную работу в области охраны труда; он выступает с докладами по охране труда на рабочих собраниях, организует на предприятиях лекции как по общим вопросам охраны труда, так и по профессиональной гигиене и технике безопасности. Деятельность свою инспектор труда освещает в местной прессе.

Инспектор труда как орган дознания.

Другая совершенно особая отрасль деятельности инспектора труда проходит по судебной линии. Действующий закон (ст. 97 Уголовно-Процессуального Кодекса) причисляет инспектора труда к органам дознания по делам о нарушениях действующего законодательства о труде, преследуемых в уголовном порядке. Предоставляя инспектору труда права органа дознания по трудовым делам, закон тем самым возлагает на него и ряд многочисленных и сложных обязанностей. Выступая в качестве органа дознания, инспектор труда должен установить, кто по данному делу привлекается

в качестве обвиняемого; он допрашивает и составляет протоколы допроса обвиняемого и свидетелей; он приглашает и допрашивает экспертов в нужных случаях. При производстве дознания по делам о преступлениях, наказание за которое может быть наложено свыше года лишения свободы (см. 2 часть ст. 132 и ст. ст. 133, 134 и 156 Уголовного Кодекса), инспектор имеет право принять одну из предусмотренных Уголовно-Процессуальным Кодексом мер пресечения с немедленным донесением прокурору (пом. прокурора по трудовым делам в местностях, где они выделены).

Обеспечение гражданского иска

В целях максимальной защиты интересов трудящихся законодательство наше дает инспектору труда право принимать в необходимых случаях меры к обеспечению гражданского иска, который уже пред'явлен или может быть пред'явлен в будущем (см. постановление НКТ РСФСР и НКЮ РСФСР от 18 октября 1924 года № 143/934 «О порядке обеспечения инспекторами труда гражданских исков по трудовым делам» — «Известия НКТ» 1924 года, № 41). Практика показывает, что наделение инспектора труда этим правом вызывается действительной необходимостью. В самом деле, представим себе, например, такой случай, когда лесопромышленник по окончании сплавных работ пригоняет лес на место, производит выкатку леса или выгрузку лесных материалов, заканчивает все работы, а когда дело доходит до расплаты с рабочими, об'являет им, что платить ему нечем, денег нет. Пароход или баржи лесопромышленника стоят на реке, и он, не выплатив рабочим причитающейся им заработной платы, легко мог бы угнать и пароход и баржи, спасая, таким образом, свое имущество и не удовлетворяя законных требований рабочих. Вот тут-то инспектор труда и явится верным защитником интересов трудящихся: усмотрев, что по делу будет пред'явлен гражданский иск, он немедленно наложит арест на пароход или баржи лесопромышленника и тем самым заранее надежным образом обеспечит интересы рабочих, которые без принятия этих предварительных мер неминуемо могли бы пострадать.

Участие инспектора в судебном деле.

Далее закон (ст. 50 Уголовно-Процессуального Кодекса) предоставляет инспектору труда право при разборе судом уголовного дела, как возбужденного инспектором труда, так и возникшего в ином порядке, но связанного с нарушением действующего законодательства о труде, участвовать в деле в качестве обвинителя. Это дает инспектору труда возможность активной защиты интересов трудящихся в суде. Инспектор труда возбуждает перед судом ходатайство о вызове свидетелей и экспертов и об истребовании и приобщении к делу доказательств; заявляет отвод против состава суда в установленных законом случаях; ходатайствует об отложении дела для дополнительного расследования; возбуждает хо-

датайства о дополнении судебного следствия; участвует в прениях сторон; поддерживает гражданские иски; предлагает суду в письменной форме формулировку обвинения в зависимости от данных судебного следствия и, наконец, имеет право обжаловать определения и приговоры суда. Но даже и в тех случаях, когда инспектор труда и не выступает в качестве обвинителя по данному трудовому делу, он, тем не менее, пользуется правом знакомиться с производством по делу, давать заключения, получать копии приговоров, решений и других имеющихся в деле материалов, а также опротестовывать определения, приговоры и отдельные действия суда.

Прием жалоб и заявлений. Инспектор труда устанавливает определенные дни и часы приема для представителей рабочих организаций, отдельных рабочих и служащих и других лиц. Все предприятия, учреждения и хозяйства инспекторского участка широко оповещают своих работников путем специальных об'явлений о времени приема у инспектора. Во время приема инспектор труда рассматривает как письменные, так и устные заявления и обращения, разрешая самостоятельно все подлежащие его ведению вопросы. В интересах и для удобства трудящихся инспектор труда, помимо приемов в месте своей постоянной работы, иногда (в зависимости от местных условий) организует прием заявлений от рабочих непосредственно на предприятиях в рабочих районах, привлекая к этой работе фабзавкомы и уполномоченных профсоюзов. Таким путем инспектор труда вплотную соприкасается с рабочей массой и, конечно, очень облегчает рабочему возможность быстро и просто найти защиту своих прав и интересов. Приемы у инспектора труда происходят обычно два-три раза в неделю по возможности в вечерние часы, наиболее удобные для рабочих.

Таковы, как видно из изложенного, многочисленные и весьма разнообразные функции инспектора труда, направленные к достижению одной основной цели всей его работы — верной защите прав трудящихся.

Л. Е. Фрадкин.

XV. ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Как возникают трудовые конфликты.

На почве толкования и применения коллективных и трудовых договоров или тарифных соглашений между нанимателем и трудящимся могут возникать, конечно, всякого рода конфликты и споры. И трудящийся и наниматель, иногда без всякого умысла, могут заблуждаться в понимании своих прав и обязанностей, пред'являя друг другу требования, основанные на ложном толковании этих прав и обязанностей. С другой стороны, нередки случаи, когда наниматель сознательно нарушает интересы трудящегося или трудящийся пред'являет нанимателю требования, лишенные достаточных оснований.

Для разрешения возникающих таким образом конфликтов и создан ряд специальных органов.

Расценочно - конфликтные комиссии.

Первичным органом, стоящим наиболее близко как к работнику данного предприятия, учреждения или хозяйства, так и к нанимателю, является расценочно-конфликтная комиссия соответствующего предприятия, учреждения или хозяйства.

Где организуются местные расценочно-конфликтные комиссии

РКК организуются как в государственных, так и в общественных и частных предприятиях, учреждениях и хозяйствах при наличии в них коллективного договора или тарифного соглашения. Если коллективного договора или тарифного соглашения не имеется, то РКК может быть организована и при отсутствии его по особому соглашению между администрацией и соответствующим профсоюзом.

Круг ведения РКК

Круг вопросов, которые правомочна разрешать РКК, очень широк. В первую очередь на РКК возложено проведение в жизнь

некоторых правил коллективного договора или тарифного соглашения. Именно РКК является на предприятии органом, ведающим рассмотрение и утверждение разбивок работ и должностей по тарифным разрядам, а также рассмотрение и утверждение норм производительности и сдельных расценок. Установление форм испытаний и проб для отдельных работ и профессий также должно быть утверждено РКК. Все эти вопросы должны быть предварительно основательно разработаны администрацией, а затем уже ею переданы в РКК. Как отдельные работники, так и фабзавкомы и месткомы со всеми заявлениями по поводу проверки неправильных расчетов по заработной плате или неправильно произведенных профессиональных проб и испытаний обращаются опять-таки в РКК, и последняя вправе разрешать самостоятельно возникшие вопросы и недоразумения.

Однако этим деятельность РКК далеко не ограничивается. Сплошь и рядом фактическое проведение в жизнь надлежащим образом заключенного и зарегистрированного коллективного договора встречает непредвиденные затруднения. Происходит это, главным образом, оттого, что наниматель понимает и толкует тот или иной пункт коллективного договора или ту или иную часть его совершенно иначе, чем склонен его понимать и толковать работник данного предприятия. Возникает спор, и вот этот-то спор, возникший между администрацией и работниками на почве толкования и проведения в жизнь коллективного договора или тарифного соглашения в отношении отдельных трудящихся или групп их, — и должна разрешить РКК. РКК скажет, прав ли трудящийся, прав ли наниматель, или после всестороннего тщательного обсуждения вопроса установит истинный смысл спорного пункта коллективного договора, которого при самостоятельном толковании не сумел вскрыть ни наниматель ни трудящийся. Вопросы же принципиального характера, связанные с толкованием коллективного договора, РКК не рассматривает; такие вопросы поступают непосредственно в примирительные камеры или третейские суды.

Но РКК толкует не только коллективные договоры: разрешение конфликтов по отдельным трудовым договорам тоже входит в круг рассматриваемых ею вопросов.

Какими пределами закон ограничивает деятельность РКК

Предоставляя РКК весьма широкие права в смысле толкования существующих между нанимателем и трудящимся соглашений, закон в этом отношении все же ограничивает компетенцию РКК определенными пределами. Так, РКК не имеет права разрешать споров против существа коллективного договора (ст. 172 Кодекса Зак. о Тр.). Заявлений с требованием отмены отдельных частей коллективного договора или тарифного соглашения или, наоборот, дополнения их новыми пунктами РКК

к своему рассмотрению принимать не может, равно как и не имеет права выносить по такого рода заявлениям каких-либо решений. На предприятии или в учреждении часто возникают дела по поводу наказуемых судом нарушений нанимателем законов о труде. По этим делам трудящийся также не должен обращаться в РКК, так как они в круг ведения РКК не входят. Со всеми заявлениями в подобных случаях трудящийся должен обращаться к инспектору труда, который и даст делу надлежащий ход.

Деятельность РКК не ограничивается тарифной и конфликтной работой.

Увольнение

Кодекс Законов о Труде возлагает на РКК обязанность разрешения целого ряда специальных вопросов. Очень часто возникающий вопрос об увольнении того или иного работника вследствие обнаружившейся непригодности его к выполняемой им работе не может пройти мимо РКК. Участие РКК в разрешении этого вопроса обязательно (ст. 47 Кодекса). Оно обеспечивает намеченному к увольнению работнику наибольшее беспристрастие.

Вопрос об увольнении по непригодности всякий раз должен подвергнуться особому обсуждению в РКК, а самое увольнение может иметь место только по особому в каждом отдельном случае постановлению РКК (ст. 47 Кодекса).

В таком же положении находится и вопрос об увольнении работника вследствие систематического неисполнения им своих обязанностей (ст. 47 Кодекса Зак. о Труде). На этой почве возможны злоупотребления; поэтому закон и требует, чтобы в этом случае увольнение было произведено только по особому постановлению РКК.

Оценка незаконченного сдельного наряда

При сдельных работах бывают случаи, когда сдельный наряд остается незаконченным; возникает спорный и важный как для трудящегося, так и для нанимателя, вопрос о правильной его оценке; и тут решающее слово принадлежит РКК (ст. 74 Кодекса Зак. о Труде). При тех же сдельных работах случается, что ставки работников, оплачиваемых повременно, повышаются; тогда работы, начатые производством до соответственного изменения сдельных расценок, оплачиваются в размерах, устанавливаемых опять-таки РКК.

Оплата расходов по командировкам

Если администрация оспаривает размеры произведенных трудящимся во время командировки расходов на проезд по грунтовым дорогам, на извозчиках, наем помещения, то и эти споры должны быть рассмотрены РКК.

Определение размера вычета за испорченные изделия или материалы

Нередки на предприятиях случаи, когда трудящийся, по небрежности или из-за несоблюдения правил внутреннего распорядка, портит какое-либо приспособление, изделие или материалы; закон разрешает нанимателю произвести единовременный вычет из заработка трудящегося в размере стоимости повреждения, но не свыше одной трети его месячной тарифной ставки. Но должен ли быть допущен вычет и каков именно должен быть размер его, на это даст точный и определенный ответ РКК (ст. 83 Кодекса Зак. о Тр.), рассмотрев заявление нанимателя.

Определение размера вознаграждения за использование инструмента трудящегося

Иногда рабочий работает на предприятии со своим инструментом. Инструменты в работе изнашиваются. По закону трудящийся в таких случаях имеет право получить от нанимателя за изнашивание инструмента соответствующую сумму. Возможно, что при этом особого соглашения между трудящимся и нанимателем заранее заключено не было. Для подобных случаев установлен порядок, по которому размер возмещения устанавливается РКК (ст. 85 Кодекса Зак. о Труде).

Применение сверхурочных работ

Что касается применения сверхурочных работ, то и в этом вопросе роль РКК весьма значительна. Применение сверхурочных работ допускается лишь в исключительных, указанных в законе, случаях (см. ст. 104 Кодекса), и в каждом таком случае работы эти могут производиться только по постановлению местной РКК (примечание к ст. 104 Код.).

Замена отпуска денежной компенсацией

РКК разрешает также споры, возникающие на почве непредоставления нанимателем трудящемуся очередного или, в соответствующих случаях, дополнительного отпуска и замены их денежной компенсацией (ст. 91 Кодекса Зак. о Труде).

Как правило, трудящийся должен использовать свой отпуск в натуре, и наниматель не имеет права по собственному желанию лишить трудящегося отдыха, заменив его денежной компенсацией. Деньги в действительности, конечно, никогда не могут заменить трудящемуся того длительного отдыха один раз в году, которым он пользуется во время отпуска. Поэтому закон, ограждая интересы трудящегося, и требует, чтобы фактическая невозможность предоставить данному работнику, в силу причин производственного характера, отпуск в натуре была определенно установлена РКК. Только с санкции РКК закон разрешает в этих

случаях замену отпуска денежной компенсацией. Самое установление времени, порядка и очереди пользования отпусками производится РКК.

Увольнение учеников из производства

Выше мы упомянули об участии РКК в разрешении вопросов увольнения трудящихся по найму. Следует особо отметить участие РКК в разрешении вопроса об увольнении учеников. По постановлению Нар. Ком. Труда, изданному в июле 1923 года, увольнение учеников, прошедших более трети срока обучения, может иметь место только в случае закрытия предприятия, упразднения какого-нибудь цеха в данном предприятии, если невозможно перевести ученика из упраздняемого цеха в другое отделение или цех, и, наконец, в случае признания абсолютной неспособности данного ученика к обучению в данном производстве. Установление наличности последнего обстоятельства и возложено по постановлению НКТ на РКК.

Определение годности спецодежды

РКК предоставлено также право определения места хранения, годности, срока и порядка стирки и починки спецодежды, выдаваемой трудящимся на особо вредных работах или работах, связанных с пребыванием в ненормальной температуре, в сырости, или связанных с загрязнением тела.

При невозвращении увольняемыми рабочими и служащими предметов спецодежды и предохранительных приспособлений стоимость их может быть удержана из заработной платы, причитающейся работнику ко времени увольнения, при чем оценка этих предметов в подобных случаях определяется РКК. В качестве оценивающего органа выступает РКК и в тех случаях, когда необходимо установить оплату труда принятого на предварительное испытание безработного.

Разработка правил внутреннего распорядка

Наконец, к функциям РКК относится разработка проекта правил внутреннего распорядка.

Таковы многочисленные и чрезвычайно разнообразные обязанности, возлагаемые на РКК действующим законодательством о труде. На практике, однако, могут возникнуть вопросы, обязательное разрешение которых в РКК ни законом ни коллективным договором не установлено. Такие вопросы РКК может принять к своему рассмотрению лишь по заявлению заинтересованных лиц.

Заинтересованность нанимателя в работе РКК

Не только трудящийся заинтересован в участии РКК при разрешении возникающих на практике спорных вопросов, заинтере-

сован в этом участии и наниматель. Если трудящийся оставляет работу, ссылаясь на обстоятельства (см. дальше), могущие иметь для нанимателя невыгодные последствия, то для нанимателя, во избежание этих последствий, является, конечно, чрезвычайно важным, чтобы было установлено: имели ли место в действительности эти обстоятельства или нет. С протестом против заявления трудящегося он и входит в таких случаях в РКК. Наличие факта неполучения трудящимся в срок установленного вознаграждения, факта нарушения нанимателем своих обязанностей по отношению к трудящемуся или нарушения законов о труде, факта грубого обращения с трудящимся и т. п., — все это по заявлению нанимателя установит РКК (ст. 48 Кодекса Зак. о Тр.).

Как организуется РКК; порядок ее работы.

РКК организуется из равного числа представителей союза (завкома или месткома) и администрации предприятия или учреждения, при чем представители работников предприятия и представители администрации в качестве членов РКК совершенно равноправны. Численный состав РКК устанавливается либо в коллективном договоре, либо, при отсутствии в последнем соответствующего указания, по соглашению сторон, т.-е. администрации и завкома или месткома. В крупных предприятиях, помимо общезаводской РКК, могут быть на тех же началах организованы отдельные РКК по цехам для первоначального рассмотрения разбивок работ и должностей по разрядам и проверки норм и сдельных расценок. Вся работа этих отдельных цеховых РКК рассматривается и утверждается общезаводской РКК. В тех предприятиях и учреждениях, где нет завкома или месткома, обязанности члена РКК со стороны рабочих несет делегат (уполномоченный) рабочих в союзе. Каждая сторона выбирает по одному председателю и одному секретарю, которые и исполняют по очереди свои обязанности на заседаниях РКК; при чем, если председателем в данном заседании является представитель администрации, то секретарем должен быть член рабочей части РКК. По соглашению сторон может быть назначен и постоянный секретарь РКК. Все свои заявления и претензии, подлежащие рассмотрению в РКК, рабочие и служащие направляют в нее через завком (местком) или делегата, которые эти заявления не должны задерживать и обязаны не позже двух дней передать в РКК. Заседания РКК происходят открыто. РКК, однако, в каждом отдельном случае может постановить, что по данному делу будет происходить закрытое заседание.

Оплата членов РКК

Если заседание РКК происходит в нерабочее время, то участие членов РКК в заседании должно быть оплачено предприятием или учреждением, как сверхурочная работа, по среднему заработку. Если работник — член РКК — из-за участия в заседа-

нии РКК не выполнил своей обычной работы в рабочее время и затем выполняет ее по предложению администрации в сверхурочные часы, то работа эта должна быть оплачена, как сверхурочная. Но случается так, что член РКК одновременно является членом месткома, освобожденным от работы (см. ст. 159 Кодекса Законов о Труде); такой член РКК за участие в заседании РКК особого вознаграждения от предприятия не получает, хотя бы заседание это происходило и в нерабочее время. Точно так же не оплачивается работа в РКК специалистов и ответственных работников, труд которых временем не ограничен. За членами РКК от рабочих и служащих, не освобожденными от работы (см. ст. 159 Код.), за все время их работы в РКК сохраняется за счет предприятия их заработок в размере не ниже среднего. Оплату эту предприятие или учреждение не имеет права относить за счет отчислений на содержание завкома или месткома, а должно производить ее отдельно, помимо этих отчислений.

Порядок рассмотрения дел в РКК

Как рабочая часть РКК, так и представители администрации имеют право приглашать на заседания РКК экспертов и сведущих лиц, хотя бы лица эти и не были работниками данного предприятия или учреждения. Приглашенные лица пользуются совещательным голосом.

Все вопросы, поступающие в РКК и входящие в круг ее ведения, должны быть рассмотрены в заседании РКК. Заседания эти происходят не реже одного раза в неделю; при чем к рассмотрению дела конфликтного характера должно быть приступлено не позднее 24-х часов с момента поступления в РКК заявления. Все заинтересованные лица должны быть оповещены о времени заседания РКК за 24 часа до начала заседания. В целях всестороннего выяснения всех относящихся к делу обстоятельств заинтересованные лица имеют право приглашать на заседание РКК всех лиц, показания которых они считают для себя существенными. Если РКК найдет, что дело нуждается в выяснении каких-либо дополнительных обстоятельств, она может это дело рассмотрением отложить.

Протокол заседания РКК

При рассмотрении каждого дела РКК обязана тщательнейшим образом вести протокол заседания. В протоколе указывается состав РКК с точным указанием фамилий представителей рабочей стороны и представителей администрации; по чьему заявлению дело рассматривается; если дело рассматривается вторично, делается ссылка на предыдущее постановление. Далее, в протокол заносится сущность спора и заявленных требований с указанием разногласий, а также все постановления РКК по отдельным во-

просам, связанным с рассмотрением дела. Наконец, в протокол заносится мотивированное решение по делу с указанием, вынесено ли оно по соглашению сторон или большинством голосов. Протокол подписывается председателем, всеми членами и секретарем. Копия постановления по тому или иному делу выдается заинтересованным лицам по их просьбе не позже 3-х дней с момента вынесения решения; не позже двух дней со дня заседания РКК постановления, принятые в этом заседании, должны быть вывешены на видном месте во всеобщее сведение.

Порядок разрешения вопросов в РКК

Вопросы, связанные: 1) с рассмотрением и утверждением разбивок работ и должностей по тарифным разрядам, 2) с утверждением в соответствии с коллективным договором или тарифным соглашением норм производительности и сдельных расценок, 3) с установлением форм испытаний и проб для отдельных работ и профессий, 4) с установлением порядка и очередности отпусков, 5) с применением сверхурочных работ, 6) с определением места хранения, годности, срока и порядка стирки и починки спецодежды, — решаются в РКК простым большинством голосов при любом количестве членов обеих сторон. Однако профессиональный союз или администрация имеют право в течение 24-х часов разрешенный таким образом вопрос поставить на вторичное рассмотрение в РКК; при чем при вторичном рассмотрении вопрос подлежит разрешению путем соглашения сторон, а не голосованием. Все прочие вопросы, которые входят в круг ведения РКК, разрешаются исключительно соглашением сторон. К этой второй группе вопросов должны быть отнесены также всякого рода конфликты, возникающие в предприятии или учреждении на почве толкования и проведения коллективных договоров или тарифного соглашения, а также конфликты по трудовым договорам. Правила внутреннего распорядка вырабатываются также на основе соглашения сторон.

Решения РКК, принятые соглашением сторон, а также решения, принятые большинством голосов и не поставленные в течение 24-х часов на вторичное рассмотрение РКК союзом или администрацией, вступают в силу и ни в каком особом утверждении вышестоящим союзным или хозяйственным органом не нуждаются.

Исполнение решений РКК

Если наниматель добровольно не исполняет в установленный срок решение РКК, то дело, по заявлению союзного органа, может быть передано через местные органы Нар. Ком. Труда в народный суд (особую сессию по трудовым делам, где они организованы) для получения исполнительного листа.

Возможно ли обжалование решений РКК?

Решения РКК, принятые по соглашению сторон и не противоречащие закону, окончательны, имеют обязательную силу для обеих сторон и всех учреждений и ни судом ни органами НКТ пересмотрены *по существу* быть не могут (ст. 173 Кодекса Зак. о Тр.). Дела, разрешенные постановлениями РКК, судебным учреждениям не подсудны и не могут быть подвергнуты в суде вторичному рассмотрению. Единственным основанием для отмены решения РКК является прямое нарушение закона.

Решения РКК, противоречащие закону, могут быть отменены в порядке надзора местными органами НКТ. Ходатайства об отмене такого рода решений РКК могут возбуждать как заинтересованные лица и стороны, так и профессиональные органы.

Ходатайство об отмене в порядке надзора решения РКК подаются в местный орган НКТ по месту рассмотрения дела. Жалобы же на постановление этого органа, направляемые в вышестоящий орган НКТ, подаются в тот орган НКТ, на постановление которого приносится жалоба. Этот местный орган обязан в трехдневный срок препроводить жалобу по назначению со своим постановлением об отмене или отказе в отмене со всеми материалами и своим заключением. Следует особо отметить, что подача жалобы на решение РКК исполнения его не приостанавливает.

Местный орган НКТ, рассматривая дело в порядке надзора, обязан вызвать и выслушать заинтересованных лиц и представителей РКК или затребовать от них письменные об'яснения. Однако неявка указанных лиц, равно как и непредставление ими в установленный местным органом НКТ срок письменных об'яснений, не приостанавливает рассмотрения дела.

Усмотрев наличие такого рода нарушения, местный орган НКТ, не пересматривая решения по существу, отменяет его и передает на новое рассмотрение в РКК с мотивированным указанием допущенных нарушений закона и с предложением устранить их. После этого РКК в установленный местным органом НКТ срок пересматривает дело. С момента отмены первоначального решения РКК заинтересованные лица восстанавливаются в своих правах, независимо от времени вторичного рассмотрения вопроса в РКК.

В тех случаях, когда после вторичного рассмотрения дела РКК вновь выносит решение, противоречащее закону, и местный орган НКТ вторично это решение отменяет, вопрос считается неразрешенным: стороны по обоюдному соглашению либо передают дело в примирительно-третейские органы НКТ, либо в народный суд (особую сессию по трудовым делам, где они организованы).

Право местных органов НКТ пересматривать решения РКК в порядке надзора никаким сроком не ограничено.

Выделение уголовного дела

Если при рассмотрении конфликтов в РКК в деле будут обнаружены признаки уголовно-наказуемого деяния, то уголовное производство, как выходящее за пределы ведения РКК, подлежит немедленному выделению и направлению в народный суд.

Примирительные камеры.

В отличие от РКК, примирительная камера не является органом постоянно действующим, постоянно существующим. Наоборот, примирительная камера, как правило, организуется для каждого отдельного случая, для каждого подлежащего ее ведению конфликта. По выполнении возложенной на нее задачи примирительная камера в данном составе распускается и прекращает свое существование.

Как организуется примирительная камера

Примирительная камера организуется при уездных органах НКТ, если подлежащий рассмотрению конфликт захватывает территорию не больше данного района; при Губотделах Труда, если конфликт захватывает территорию не больше данной губернии; при Областном Управлении Уполномоченного НКТ и при НКТ союзных и автономных республик, если конфликт распространяется на всю область, республику или на часть ее, или носит серьезный характер; при НКТ Союза ССР, если конфликт не может быть разрешен в одной из входящих в союз республик, благодаря несовпадению территорий, затронутых конфликтом, или в силу принципиальности и сложности рассматриваемого дела [1]).

Председателем примирительной камеры является постоянное лицо, назначенное органом НКТ из числа своих ответственных работников. Председатель примирительной камеры не имеет решающего голоса. Роль его сводится к руководству заседанием и всемерному содействию выработке сторонами примирительного соглашения. Членами примирительных камер с правом решающего голоса являются представители самих спорящих сторон. Представители эти уполномочиваются сторонами для разрешения каждого отдельного конфликта особо, так как организация примирительных камер с постоянным составом членов не допускается. Полномочия членов примирительной камеры должны быть всякий раз обязательно удостоверены соответствующими мандатами за подписью руководителя пославшей их организации. Такого рода мандат обязательно должен содержать указание на то, что данное лицо уполномочено участвовать в соответствующих заседаниях с правом самостоятельного разрешения поставленных вопросов.

---

[1]) Инструкция НКТ СССР от 14/VIII 1923 г. по применению Положения о примирительных камерах и третейских судах, опубликованного в «Известиях НКТ» 1923 г., № 4/28.

До начала заседания председатель должен убедиться в наличии и правильности мандатов всех членов примирительной камеры. Все это необходимо для того, чтобы мнения, высказанные членами примирительной камеры, не были впоследствии оспорены пославшими их сторонами и вследствие этого не были бы лишены всякого смысла и значения результаты работы примирительной камеры. Когда указанные формальные требования выполнены, мнения членов примирительной камеры, высказанные в заседаниях, являются для пославшей их стороны обязательными, и ни в каком последующем подтверждении не нуждаются.

Помимо членов, в заседаниях примирительной камеры могут присутствовать с правом совещательного голоса, по особому приглашению заинтересованной стороны или органа НКТ, представители иных об'единений и организаций, могущие своим участием содействовать успешному разрешению конфликта.

Круг ведения примирительной камеры

В примирительной камере могут рассматриваться все конфликты, возникающие между сторонами по трудовым договорам, как индивидуальные, так и групповые, но только при условии, что представителем рабочих выступает профсоюз. Если этого обязательного условия нет налицо, то указанные конфликты могут разрешаться лишь в судебном порядке.

Далее, в примирительной камере разрешаются все споры и конфликты, возникающие при заключении, проведении, выполнении, толковании и изменении коллективных договоров и тарифных соглашений (ст. 170 Кодекса Зак. о Труде). Однако трудящиеся не лишены права обращаться и в народный суд с исками, вытекающими из неисполнения нанимателем коллективного договора. Дела, связанные с проведением в жизнь коллективных договоров, могут быть приняты примирительной камерой к своему рассмотрению лишь после того, как они были рассмотрены и не получили разрешения в РКК (ст. 171 Кодекса Зак. о Труде).

Порядок рассмотрения дел

Поступают дела в примирительные камеры по соглашению сторон так же, как и решаются они исключительно по соглашению сторон.

О передаче дела на разрешение в примирительную камеру подается соответствующее заявление в местный орган НКТ с приложением всех необходимых материалов и списка подлежащих вызову лиц, с указанием, по возможности, их адреса. Ознакомившись со всеми этими материалами и убедившись в том, что дело по характеру своему подведомственно примирительной камере, местный орган НКТ назначает день разбора дела в примирительной камере. О дне заседания стороны и другие участвующие

в деле лица извещаются особыми повестками, в которых указывается место и время заседания, по какому делу и в качестве кого данное лицо вызывается. Заявления об отводе свидетелей, экспертов и других лиц делаются председателю примирительной камеры, который и разрешает самостоятельно этот вопрос. Вопрос же об отводе председателя разрешается тем органом НКТ, который этого председателя назначил.

Протокол заседания примирительной камеры

В каждом заседании примирительной камеры техническим секретарем ведется протокол. В протоколе указывается, при каком органе НКТ примирительная камера образована; между кем и по какому вопросу возник конфликт; дата заседания; фамилия председателя и его должность в органе НКТ; фамилии представителей сторон и прочих участвующих в заседании лиц; фамилия секретаря. Далее в протоколе должно содержаться указание на то, что перед открытием заседания полномочия сторон на участие в примирительной камере были проверены и оказались удовлетворяющими требованиям закона (мандаты должны быть приложены к протоколу). Необходимо также отметить в протоколе, что стороны из'явили добровольное согласие на примирительное разбирательство. Затем перечисляются вопросы, подлежащие рассмотрению в примирительной камере. Заявления и предложения сторон по каждому из этих вопросов с указанием мотивов, а также принятые решения должны заноситься в протокол. Если соглашения достигнуто не было, то в протоколе указывается, в каком порядке дело будет направлено далее. При достижении соглашения в протоколе делается оговорка о том, что стороны обязуются выполнить соглашение или подписать договор, явившийся результатом разбирательства, в установленный по взаимному соглашению срок. Протокол подписывается председателем, сторонами и секретарем. «Пункты, по которым между сторонами достигнуто соглашение, фиксируются на заседании с обязательным участием сторон, заносятся в краткое протокольное постановление и тут же подписываются. Подробный же протокол заседания примирительной камеры может быть изготовлен не позднее, чем в 3-дневный срок. Сторонам вручаются копии протоколов, подлинные же протоколы подшиваются к делу».

Выделение уголовного дела

Уголовные дела не могут быть рассматриваемы примирительной камерой. Поэтому при обнаружении во время разбора конфликта признаков уголовно-наказуемого деяния уголовное дело подлежит выделению и немедленному направлению в народный суд. Передача уголовного дела в суд не приостанавливает рассмотрения конфликта в части, не зависящей от исхода уголовного дела.

Соглашение, к которому приходят стороны в результате разбора дела в примирительной камере, является для сторон обязательным и проводится в жизнь самими сторонами. Соглашение это имеет для сторон силу договора, нарушение которого карается по ст. 133 Уголовного Кодекса [1]).

Третейские суды. Так же, как и примирительные камеры, третейские суды не являются постоянно действующим учреждением, но организуются для каждого отдельного случая особо. Членами третейских судов являются представители самих спорящих сторон, посылаемые для участия в разрешении каждого данного конфликта. В отношении представления членами третейских судов надлежащих мандатов, удостоверяющих их полномочия, действуют те же правила, что и в отношении членов примирительных камер (см. выше). Весьма существенна роль председателя третейского суда или, как принято называть его, супер-арбитра. Председатель третейского суда избирается самими сторонами по соглашению. Если конфликт произошел в государственном учреждении или предприятии, органы НКТ, по требованию профессионального союза, организуют третейский суд для разрешения конфликта, при чем государственное учреждение или предприятие не вправе отказаться от участия в третейском суде. Это так называемый принудительный арбитраж (см. ст. 171 Кодекса Зак. о Труде). При подобном стечении обстоятельств вполне вероятно, что стороны не придут к соглашению по вопросу о кандидатуре председателя суда. Поэтому закон и предоставляет органам НКТ право в таких случаях назначать председателя третейского суда по собственному усмотрению.

Если роль председателя примирительной камеры сводится, главным образом, к руководству заседанием, то роль председателя третейского суда несравненно более значительна. Он не только обладает правом решающего голоса наравне с остальными членами суда и в качестве его председателя руководит заседанием, но в тех случаях, когда стороны не приходят к соглашению имеет право разрешить вопрос самостоятельно. Решение супер-арбитра в таких случаях является решением третейского суда и имеет такую же силу, как если бы оно было вынесено в результате соглашения сторон.

Каждая из спорящих сторон посылает в третейский суд по равному числу представителей, пользующихся при разборе дела равными правами. Так же, как и в примирительной камере, стороны в третейском суде имеют право приглашать на заседания экспертов и сведущих лиц, хотя бы лица эти и не работали в данном предприятии или не состояли членами данного союза.

---

[1]) Ст. 133 Уголовного Кодекса гласит: «Нарушение предпринимателем (как частными лицами, так и соответствующими лицами государственных предприятий и учреждений) заключенных ими с профессиональными союзами коллективных договоров и соглашений примирительных камер карается наказаниями, предусмотренными ст. 132».

Круг ведения третейского суда

Круг вопросов, которые третейский суд может принимать к своему рассмотрению и разрешению, таков же, каков круг ведения примирительной камеры. Третейские суды разрешают все споры, возникающие при заключении, выполнении, толковании и изменении коллективных договоров и тарифных соглашений, а также споры, возникающие между нанимателем и трудящимся по трудовому договору, если обе стороны дают на это разбирательство свое согласие (ст.ст. 170 и 171 Кодекса Зак. о Труде).

Порядок рассмотрения дел

Дела поступают в третейский суд по соглашению сторон, за исключением случаев так называемого «принудительного арбитража» для государственных учреждений или предприятий, о котором мы упоминали выше.

Составление третейской записи: ее содержание.

Как при поступлении дела в третейский суд непосредственно, так и при передаче дела в третейский суд из примирительной камеры, соответствующими органами НКТ составляется особая по каждому делу третейская запись, которая подписывается сторонами. В записи этой указывается год, месяц и число ее составления; фамилии представителей спорящих сторон; указывается на добровольное согласие сторон передать возникший между ними спор на решение третейского суда; отмечается, организован ли суд по соглашению сторон или по одностороннему заявлению. Далее перечисляется состав суда, при чем в отношении суперарбитра особо оговаривается, избран ли он сторонами или назначен и кем, а также указывается, что данный товарищ из'явил на это разбирательство свое согласие. Другой существенной частью третейской записи является отметка заявления сторон о принятии на себя обязательства подчиниться всем решениям организованного в надлежащем порядке третейского суда и безотлагательно провести их в жизнь. Третейская запись должна быть подписана сторонами и зарегистрирована в соответствующем органе НКТ. Решения третейского суда, организованного сторонами без составления третейской записи, не являются обязательными. В случае возобновления спора, дело в таких случаях должно быть пересмотрено вновь. Исключение составляют конфликты с государственными предприятиями и учреждениями. Так как при такого рода конфликтах принятие третейского разбирательства, в случае требования профсоюза, является для государственных органов обязательным, то отсутствие третейской записи не может иметь значения для действительности решения третейского суда, организованного в принудительном порядке (см. 2 ч. ст. 171 Код.). Решения таких третейских судов имеют силу и приводятся в испол-

нение на тех же основаниях, что и решения третейских судов, организованных по добровольному соглашению сторон, с составлением третейской записи. Делопроизводство по конфликтам, разбирающимся в третейских судах, ведется в органах НКТ, куда поступают также все протоколы и постановления третейских судов, организованных вне органов НКТ. Постановления третейских судов выносятся обязательно в письменной форме и за надлежащими подписями.

В тех случаях, когда заседания третейского суда происходят вне органов НКТ, при организации третейского суда с суперарбитром, избранным не из числа работников органа НКТ, обязанности технического секретаря должно исполнять лицо, делегированное органом НКТ. Секретарь этот выполняет лишь технические функции по ведению протокольной записи и приобщает к делу все представленные сторонами материалы.

Решения третейского суда формулируются непосредственно в заседании и подписываются председателем и сторонами.

Случаи отмены решений третейского суда

Если решения третейского суда было вынесено с нарушением закона или во время разбирательства дела было допущено серьезное нарушение установленных для третейских судов процессуальных правил, решение третейского суда может быть отменено в порядке надзора соответствующим органом НКТ. Право отмены решений третейских судов в порядке надзора никаким сроком не ограничено.

Неявка стороны в заседание третейского суда

Бывают случаи, когда сторона, из'явившая ранее согласие на третейский суд, которое было отмечено в третейской записи и в протоколе примирительной камеры, впоследствии не является по неуважительным причинам в третейский суд. Неявка стороны в этом случае не служит препятствием к рассмотрению дела, и дело может быть рассмотрено в отсутствие неявившейся стороны.

Если третейский суд был организован по требованию союза в порядке принудительного арбитража (ст. 171 Код.) и представитель союза по неуважительным причинам не явился для участия в третейском суде, то неявка представителя союза влечет за собой прекращение дела; при неявке же противной стороны (нанимателя или его представителя) допускается заочное рассмотрение дела.

Неисполнение решения третейского суда

Право разрешать вопрос об уважительности или неуважительности причин неявки принадлежит председателю. Выше мы указали, что стороны обязаны безотлагательно проводить в жизнь решение третейского суда. Однако неисполнение этого принятого

на себя сторонами обязательства влечет за собой различные последствия, в зависимости от того, какая из сторон решения не исполняет. Если не исполняет решения наниматель, дело направляется через орган НКТ в народный суд, и последний в течение 24 часов делает надпись о приведении решения в исполнение в принудительном порядке. При неисполнении решения третейского суда рабочим оно проводится в жизнь соответствующим профессиональным союзом (ст. 174 Код. Зак. о Труде).

Выделение уголовного дела

Уголовные дела не могут быть предметом разбирательства третейского суда и подлежат выделению и передаче в соответствующий суд. В тех случаях, когда разрешение конфликта не зависит от результатов разбора уголовного дела в суде, выделение уголовного дела не приостанавливает рассмотрений основного вопроса в третейском суде.

Примирительные комиссии при Волисполкомах.

Для решения споров, возникающих в крестьянских хозяйствах между нанимателем и батраком установлен особый порядок. Эти споры могут быть, в случае добровольного согласия на то обеих сторон, переданы на разрешение примирительных комиссий при вол(рай)исполкомах. Председателем примирительной комиссии является председатель вол(рай)исполкома или его заместитель. Председатель руководит заседанием, содействует примирению сторон и достижению соглашения по спорным вопросам. Членами комиссий являются: со стороны рабочих — представитель союза всеработземлес, — со стороны нанимателя — сам наниматель или его уполномоченный. Заседания примирительных комиссий происходят открыто. Все споры разрешаются в примирительной комиссии исключительно по соглашению сторон. Достигнутое сторонами соглашение после подписания его председателем и обеими сторонами является для сторон обязательным и приобретает силу судебного решения. В случаях, когда наниматель добровольно не выполняет подписанное им соглашение, вол(рай)исполком направляет все производство по делу в суд, который выдает исполнительный лист на принудительное исполнение взятых на себя нанимателем обязательств. Если соглашение сторонами не достигнуто, спор может быть передан заинтересованной стороной на разрешение в народный суд.

Л. Е. Фрадкин.

XVI. ОСОБЫЕ СЕССИИ ПО ТРУДОВЫМ ДЕЛАМ

Своеобразие трудовых судебных дел.

В 1922 году, когда еще только создавались основы единой судебной системы РСФСР, законодатель не мог не учесть особенностей и своеобразия той категории дел, которая известна нам сейчас под именем трудовых судебных дел. В самом деле, дела эти, возникающие зачастую в самых своеобразных и непредвиденных формах, резко отличаются от обычных гражданских или уголовных дел. Первое, что бросается в глаза, это — различие положения сторон в тех и других делах. В то время, как в обычном гражданском споре стороны в большинстве одинаково сильны в социально-экономическом отношении, и делю пролетарского суда — решить, требования которой из сторон подлежат удовлетворению и подлежат ли они удовлетворению вообще, в зависимости от того, использует ли сторона свое право в соответствии с его социально-хозяйственным назначением, — спор по трудовому конфликту заключает в себе ряд ему одному присущих особенностей. Первой и основной такой особенностью является глубокое различие в положении сторон. В споре этом одной стороной является наниматель (сторона экономически сильнейшая), другой — рабочий (сторона в экономическом отношении слабейшая). Разрешение спора при таком составе сторон требует от суда, конечно, исключительно тонкого и внимательного подхода к каждому отдельному переданному на его разрешение делу. Он должен не только самым тщательным образом разобраться в существе дела и со всею вдумчивостью отнестись к его разрешению; этого мало: от судьи, разбирающего трудовое дело, требуется особое уменье подойти к рабочему, требуется подлинное знание его быта, его повседневной жизни, понимание его нужд и интересов, уменье помочь ему разобраться в своих правах и обязанностях и выявить свои претензии к нанимателю.

Организация трудовых сессий.

Все эти особые свойства и характерные особенности трудовых дел, конечно, не могли не быть приняты во внимание, и в Положении о судоустройстве РСФСР, изданном в 1922 году, мы уже находим спе-

циальную статью, которая предусматривает учреждение при каждом губернском суде особых трудовых сессий народного суда. Та же статья предусматривала и особый состав этих судов по трудовым делам. Состав этот образовывался из председателя, которым являлся один из народных судей по назначению губернского суда, и двух членов: одним из них был представитель местного органа Народного Комиссариата Труда, другим — представитель местного межсоюзного об'единения. Представитель Народного Комиссариата Труда назначался Губернским Отделом Труда, а представитель профессиональной организации—Губпрофсоветом.

Суды эти были организованы во всех губернских городах и наиболее крупных промышленных центрах, т.-е. именно в районах наибольшего скопления рабочей массы, где нарушения законодательства о труде наиболее вероятны и часты и где поэтому особенно часты обращения рабочего к защите суда.

В непромышленных уездах, где особые сессии по трудовым делам отсутствуют, трудовые дела рассматриваются обычными народными судами, при чем инспектору труда в этих случаях предоставляется право поддерживать обвинения и опротестовывать решения и приговоры. Участие инспектора в значительной мере облегчает трудящемуся ведение дела в народном суде, занятом разбором не одних трудовых дел, но и дел общегражданских. Присутствие инспектора дает трудящемуся уверенность в том, что внимание суда будет во-время направлено как раз на те стороны трудового дела, которые без участия инспектора может быть и ускользнули бы от суда, не занимающегося специально трудовыми делами и не обладающего поэтому иногда особыми навыками для быстрого и правильного разрешения этих дел.

Подсудность сессиям (уголовная и гражданская).

В порядке уголовном особым сессиям подсудны: 1) дела о трудовом дезертирстве, т.-е. уклонении от учета и регистрации, установленных органами, об'являющими или проводящими трудовые мобилизации, а также об уклонении от явки на работу, а равно самовольном оставлении работы, которая выполнялась в порядке трудовой мобилизации (ст. 126 Уголовного Кодекса); 2) дела о нарушении нанимателем действующего законодательства о труде (ст. 132 Уголовного Кодекса); 3) дела о нарушении нанимателем (будь то частное лицо или администрация государственного предприятия, учреждения или хозяйства) коллективного договора, заключенного с профсоюзом или соглашения примирительной камеры (ст. 133 Уголовного Кодекса); 4) дела по обвинению в воспрепятствовании законной деятельности фабзавкомов, месткомов, профессиональных союзов и их уполномоченных или по обвинению в препятствовании использованию этими организациями и лицами их прав (ст. 134 Уголовного Кодекса); 5) дела по обвинению в том, что трудящийся заведомо был поставлен в такие условия, при которых он утратил или мог утратить пол-

ностью или частично свою трудоспособность (ст. 156 Уголовного Кодекса).

Уже один этот перечень уголовных дел, подлежащих рассмотрению в трудовой сессии, указывает на то, что дела, в которых мало-мальски затрагиваются интересы трудящегося, выделены законодателем в особую группу для рассмотрения их в особых, близких рабочему, судах с особым вниманием и тщательностью.

В порядке гражданском трудовым сессиям подсудны все индивидуальные и групповые споры между нанимателями и трудящимися, в тех случаях, когда дела по этим спорам не направлены в примирительные камеры, без ограничения суммы искового требования. В каких бы цифрах ни выражались претензии трудящегося к нанимателю и обратно — нанимателя к трудящемуся — спор по этим претензиям, поскольку дело направлено в судебном порядке, подлежит разрешению в трудовой сессии.

К функциям трудовых сессий относится также совершение надписей на решениях третейских судов о приведении этих решений в исполнение в принудительном порядке, в случае нежелания нанимателя добровольно исполнить это решение. При этом обязанностью трудовой сессии является проверить при совершении надписи, не противоречит ли решение третейского суда действующему законодательству, и соблюдены ли установленные для третейских судов правила.

Приговоры и решения трудовых сессий могут быть обжалованы в общем порядке в губернский суд, который вместе с тем является и органом ближайшего надзора и наблюдения за деятельностью трудовых сессий.

Изменение состава особых сессий.

По мере того, как развивалась деятельность трудовой прокуратуры, становилась очевидной возможность и желательность изменения состава трудовых сессий. Органы НКТ, на обязанности которых лежал не только надзор за законностью решений и приговоров, поддержание обвинения на суде, но и осуществление чисто судебных функций (участие в разрешении дел в трудсессиях), оказались перегруженными работой. Количество работы неизбежно отражалось на качестве ее выполнения, так как фактически одновременное выполнение обязанностей, по существу своему разнородных, зачастую оказывалось совершенно невозможным. С другой стороны, с точки зрения правильной постановки судопроизводства, представлялись абсолютно недопустимыми такого рода случаи, когда один и тот же инспектор труда вел дознание по делу, являлся по этому делу обвинителем и в то же время в качестве представителя Отдела Труда входил в состав суда. Эти «совместительства» были явлением, конечно, ненормальным. Разграничение функций надзора и обвинения от функций судебных диктовалось действительной необходимостью. Одним из важнейших мероприятий в этой области была организация трудовой

прокуратуры. Осуществляя функции надзора и обвинения по трудовым делам, трудовая прокуратура усилила и укрепила работу органов НКТ в этом направлении. Работа эта стала в центре внимания органов Наркомтруда, которые получили широкую возможность проведения трудовой политики в судах, самое же участие представителей их в чисто судебной работе сделалось излишним.

Все это послужило основанием для реорганизации трудовых сессий. В июле 1924 г. Народным Комиссариатом Труда РСФСР по соглашению с Высшим Советом Народного Хозяйства РСФСР был издан циркуляр, в силу которого представители органов НКТ отзывались из трудовых сессий и заменялись представителями хозяйственных органов. «Последние, являясь компетентными в вопросах производства и будучи связаны с интересами промышленности, смогут совместно с представителями союзов наиболее продуктивно участвовать в разрешении трудовых споров», — говорилось в этом циркуляре [1]).

Губернским Советам народного хозяйства и отделам местного хозяйства или заменяющим их органам было предложено наметить соответствующее число кандидатов из своего состава или из числа работников местных государственных хозяйственных органов для включения в состав трудовых сессий данного района. Списки эти направлялись в местный исполком, который производил назначение. Список вновь назначенных лиц направлялся далее в губернский суд, после чего представители от Отделов Труда из состава трудсессий отзывались.

В этом составе трудовые сессии работают и в настоящее время, выполняя огромную работу и завоевывая постепенно все более и более широкую популярность среди трудящихся.

Л. Е. Фраджин.

---

[1]) См. «Известия НКТ» за 1924 г., № 29, стр. 23 — циркуляр Нар. Ком. Труда РСФСР и высшего Совета Народного Хозяйства РСФСР от 3/VII 1924 г., № 74/1210 «О замене представителей органов Народного Комиссариата Труда в трудовых сессиях народных судов представителями государственных хозяйственных органов».

XVII. ТРУДОВАЯ ПРОКУРАТУРА

Причины учреждения трудовой прокуратуры.

Старшим товарищем и руководителем инспектора труда в той части его работы, которая производится инспектором труда в качестве органа дознания по трудовым делам, является помощник губернского прокурора по трудовым делам.

Особенность и своеобразие дел о нарушениях законов о труде послужили основанием для того, чтобы для этого рода дел не только был учрежден специальный орган дознания (в лице инспектора труда), но чтобы для дел этих из состава общей прокуратуры были выделены специальные работники, которые занимались бы исключительно трудовыми делами. Такими работниками на местах и явились помощники губернских прокуроров по трудовым делам.

Мысль о создании трудовой прокуратуры возникла как раз в то время, когда определилась необходимость изменения состава специальных судебных учреждений для трудовых дел — особых сессий по трудовым делам, замены в этих особых судах представителей органов НКТ представителями хозяйственных органов. Более того, самый результат этой реформы стоял отчасти в зависимости от одновременного учреждения трудовой прокуратуры. Именно трудовая прокуратура должна была явиться тем органом, который надлежащим образом обеспечил бы осуществление классовых начал советского права при прохождении трудовых дел в судах, начиная с момента их возбуждения и до поступления их в Верховный Суд.

Роль трудовой прокуратуры при нэпе, когда преступления в области нарушений законов о труде, в особенности со стороны представителей частного капитала, такое обычное явление, — приобрела особо важное значение. До создания трудовой прокуратуры вся тяжесть работы по надзору за соблюдением нанимателями законов о труде ложилась на инспектора труда. Естественно, что при том обилии и той сложности обязанностей, которые возлагались на инспектора законом, он, не имея зачастую

никакого подсобного технического аппарата, фактически лишен был возможности уделять достаточно внимания работе судебного характера. Эта сторона его деятельности должна была неизбежно страдать, и винить в этом инспектора труда было трудно. При всей своей работоспособности, защищая и отстаивая постоянно интересы рабочих и совершенно забывая о себе, о собственном отдыхе, — инспектор труда все-таки не мог вести работу по производству дознаний, проведению дел в судах и т. п. с достаточной энергией. Обремененные своими чисто инспекторскими функциями, инспектора труда часто производили дознания без достаточной полноты; ряд необходимых для успеха дела условий не всегда соблюдался; право опротестования решений и приговоров не использовалось в достаточной мере; все это, часто не по вине инспектора, было, конечно, в ущерб интересам трудящихся.

Организация трудовой прокуратуры.

Идя навстречу требованиям жизни, Народный Комиссариат Юстиции и Народный Комиссариат Труда нашли необходимым для устранения всех этих нежелательных явлений учредить особую должность прокурора по трудовым делам. Сначала, в январе 1924 года, прокуроры по трудовым делам были назначены лишь в 15 наиболее промышленных губерниях, но впоследствии список этот дополнялся, и ныне прокуроры по трудовым делам существуют: в Башкирской, Киргизской и Татарской республиках, Донской области, в губерниях — Амурской, Владимирской, Свердловской, Забайкальской, Иваново-Вознесенской, Иркутской, Костромской, Ленинградской, Московской, Нижегородской, Ново-Николаевской, Пермской, Приморской, Саратовской, Тверской, Томской, Тульской, Ульяновской, Ярославской, Донском и Кубанском округах.

Прокурором по трудовым делам на месте является выделенный специально для этой работы один из помощников губернского прокурора. Помощник прокурора по трудовым делам выделяется губернским прокурором по соглашению с Губернским Отделом Труда и Губпрофсоветом из числа товарищей, наиболее знакомых с практикой трудовых дел и, по возможности, из работавших в органах профессионального движения. Пом. прокурора по трудовым делам продолжают оставаться в непосредственном подчинении губернского прокурора. Однако в повседневной своей работе они поддерживают ближайшую связь с местными органами Народного Комиссариата Труда и профессиональными союзами, согласовывая с ними общее направление работы.

Задачи и характер работы пом. прокурора по трудовым делам.

Пом. прокурора по трудовым делам осуществляют общий надзор за деятельностью инспекторов труда при производстве дознаний по трудовым делам и дают им необходимые раз'яснения и указания; эти указания пом. прокурора являются для инспекторов обязательными.

Пом. прокурора по трудовым делам являются для инспекторов труда в этом отношении авторитетными руководителями, направляющими и облегчающими тем самым их работу. По всем крупным и принципиальным делам, как уголовным, так и гражданским, пом. прокурора по трудовым делам выступает на-ряду с инспекторами труда, чем в значительной мере облегчается успешное проведение этих дел. Опротестование решений и приговоров в большинстве также осуществляется пом. прокурора по трудовым делам.

Одной из основных обязанностей последнего является и наблюдение за движением трудовых дел в интересах трудящихся, чтобы дела эти разрешались возможно быстрее и не залеживались в судах; с этой целью установлен порядок, в силу которого в общих народных судах и в губернских судах трудовые дела разрешаются вне очереди. Наблюдение за тем, чтобы правила о срочном разборе трудовых дел неуклонно проводились в жизнь, лежит на пом. прокурора по трудовым делам. В случае необходимости принять для ускорения прохождения трудового дела те или иные меры пом. прокурора по трудовым делам обращается через губернского прокурора с соответствующим предложением к председателю губернского суда.

Но для трудящегося важно не только решение суда по его делу — важно исполнение этого решения.

В этом отношении роль пом. прокурора по трудовым делам является опять-таки весьма существенной: он следит за своевременностью и правильностью выполнения решений и приговоров суда по трудовым делам, наблюдает за тем, чтобы решения эти, согласно указаний Народного Комиссариата Юстиции, приводились в исполнение в первую очередь и без всяких задержек.

Деятельностью местной трудовой прокуратуры руководит прокурор по трудовым делам при Верховном суде, который дает указания как по отдельным делам, так иногда и по определенной категории дел. В случаях необходимости раз'яснения отдельных встретившихся в практике вопросов трудового законодательства, местные пом. прокурора по трудовым делам имеют право обращаться непосредственно к прокурору по трудовым делам при Верховном Суде.

Таков — в общем и целом — круг обязанностей пом. прокурора по трудовым делам. Практически же деятельность его на местах обычно выходит далеко за пределы только что изложенного. В лице пом. прокурора мы имеем на местах энергичного общественного работника, ведущего большую культурно- и политико-просветительную работу. Поддерживая теснейшую связь с губернским Отделом Труда, инспекцией труда, органами социального страхования, профессиональными союзами, юридическими консультациями, рабкорами, пом. прокурора по трудовым делам, путем доступных популярных докладов на фабриках и заводах, внедряет в самую гущу рабочей массы основные начала совет-

ского законодательства о труде, пропагандирует идею трудовой прокуратуры, будит и развивает сознательность рабочего и тем самым помогает рабочему в нужный момент постоять за себя и товарища в обиду не дать. Эта сторона деятельности пом. прокурора является особенно ценной и заслуживает всяческого поощрения и дальнейшего развития.

Л. Е. Фрадкин.

XVIII. БЮРО НАДЗОРА ПО ТРУДОВЫМ ДЕЛАМ ПРИ НАРОДНОМ КОМИССАРИАТЕ ТРУДА РСФСР

Выше мы видели, что закон предоставляет органам НКТ широкую возможность участия в разрешении трудовых дел, направленных в судебном порядке. Роль органов НКТ, в частности инспекции труда, в работе по предварительному расследованию, предварительной тщательной подготовке этих дел для последующего судебного разбирательства особенно велика. Работа трудовых сессий до июля 1924 года, протекавшая при непосредственном участии представителей органов НКТ, а впоследствии ближайшим образом связанная с деятельностью этих органов, также интересовала Народный Комиссариат Труда в первую очередь.

Задачи Бюро надзора.

Совершенно очевидно, что для общего руководства, единого направления работы органов НКТ в этой области нужен был какой-то особый центральный орган, который не только учитывал бы и наблюдал за работою мест в области трудовых конфликтов, но и руководил этой работой на основе общих принципов рабоче-крестьянской политики, проявляя широкую инициативу в разрешении тех или иных вопросов трудового права и законодательства.

Круг ведения Бюро надзора.

Этим органом и явилось специально для осуществления указанных целей учрежденное в июне 1923 г. Бюро надзора по трудовым делам при Народном Комиссариате Труда РСФСР. Бюро это существует на правах самостоятельного Отдела Народного Комиссариата Труда и ведет большую и разностороннюю работу. Оно знакомится с судебной практикой трудовых судов, руководит и наблюдает за проведением трудовых дел представителями органов НКТ на местах; наблюдает за прохождением трудовых дел в кассационных инстанциях, а также за использованием местами права Народного Комиссариата Труда — опротестовывать в порядке надзора решения судов, хотя бы решения эти и вступили уже в законную силу.

Далее Бюро надзора наблюдает за работой инспекции по производству дознаний и поддержанию обвинений на суде, направляя эту работу в соответствии с действующими законоположениями.

Ст. 133 Положения о судоустройстве РСФСР предоставляет Народному Комиссариату Труда право «истребования на-ряду с органами прокуратуры любого дела, разрешенного в трудовой сессии, приговор или решение по которому вступили в законную силу, и опротестование этих приговоров или решений в порядке надзора перед Верховным Судом по уголовной или гражданской кассационным коллегиям. Для исполнения обязанностей прокурорского надзора по трудовым делам в Верховном Суде при гражданской и уголовной кассационных коллегиях назначается специальный прокурор центральной прокуратурой по соглашению с Народным Комиссариатом Труда». Осуществление этого права Наркомтруда и явилось главной задачей Бюро надзора. Оно принимает и рассматривает поступающие в Народный Комиссариат Труда жалобы от отдельных лиц, групп рабочих и профессиональных организаций на судебные решения и приговоры по трудовым делам и — либо и требует подлинное производство по делу, либо, не находя оснований для истребования, сообщает об этом просителю. Подлинные производства тщательно просматриваются Бюро надзора, и при обнаружении в них существенных нарушений или решений, не соответствующих общему духу трудового законодательства, дело с протестом Наркома Труда вносится в Верховный Суд для отмены или изменения решения или приговора в порядке надзора. Бюро надзора дает свое заключение и опротестовывает в Верховном Суде через прокурора по трудовым делам не только приговоры по делам, жалобы по которым направлены непосредственно в Народный Комиссариат Труда, но и по другим трудовым делам, дошедшим до Верховного Суда в порядке общесудебном. В круг ведения Бюро надзора входит и возбуждение по представлению центральных профессиональных организаций трудовых дел, подсудных непосредственно Верховному Суду, а также направление и проведение трудовых дел, поступивших в Верховный Суд, как в первую инстанцию. «Таким образом через Бюро надзора Народный Комиссариат Труда знакомился с судебной практикой мест по трудовым делам, а через Верховный Суд корректировал и уточнял их работу», — читаем мы в отчете о деятельности Бюро надзора за 1923—1924 год.

Наблюдение за законностью решений примирительно-третейских органов и общее руководство их деятельностью тоже относится к функциям Бюро надзора.

В организационном отношении Бюро надзора подчиняется прокурору по трудовым делам при Верховном Суде. Бюро надзора по трудовым делам существует при Народном Комиссариате Труда РСФСР; на местах же соответствующий аппарат организуется лишь в случаях действительной в нем надобности, с особого всякий раз разрешения Народного Комиссариата Труда. Функции

Бюро надзора на местах выполняются ответственными руководителями местных органов — уполномоченными Народного Комиссариата Труда и заведующими Губернскими Отделами Труда.

Такова организация и деятельность этого крайне малочисленного по составу аппарата, выполняющего вместе с тем большую и полезную работу.

Л. Е. Фрадкин.

XIX. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Из истории социального страхования. Рабочий живет исключительно на свой заработок и обеспечен до тех пор, пока он здоров и может работать.

Не имея никаких других источников существования, кроме своей рабочей силы, рабочий, теряя свою силу, лишается заработка и обрекается на голодное существование и нужду.

Болезнь, увечье, инвалидность, безработица — вот перечень причин, которые выводят рабочего из строя и лишают его заработка; кроме того, смерть кормильца семьи оставляет нетрудоспособных и находящихся на его иждивении членов семьи необеспеченными и в бедственном положении.

Необеспеченность рабочего есть результат общественного (социального) неустройства. С этой необеспеченностью рабочего, неуверенного в завтрашнем дне, рабочие массы в свое время пытались бороться путем организации взаимопомощи; средства для этой помощи собирались из взносов самих рабочих, а помощь утерявшим свой заработок оказывалась или через самую кассу взаимопомощи или через профсоюз.

Но этот путь (взаимопомощи), как показала практика, оказался совершенно недостаточным; средства, собираемые самими рабочими для оказания помощи, были малы и не покрывали огромной потребности рабочего класса в этого рода помощи.

С другой стороны, размеры пособий и общая продолжительность их выдачи, в силу недостаточных средств, были крайне ограничены.

Рабочие массы убедились на горьком опыте, что единственным средством оказать своевременную и полную помощь при всех случаях утраты ими заработка может только обязательное социальное страхование.

Вот почему основным требованием рабочего класса, вступившего с конца прошлого столетия в интенсивную борьбу за улучшение своего экономического положения, является требование о проведении законов о социальном страховании.

Рабочая страховая программа

Основные страховые требования революционных рабочих масс сводятся к следующим положениям:

1) распространение страхования на всех без исключения наемных рабочих;

2) оказание в порядке социального страхования помощи при всех видах потери трудоспособности: на случай болезни, увечья, инвалидности, старости, материнства, вдовства и сиротства, а также безработицы;

3) оказание всех видов бесплатной медицинской помощи застрахованному и членам его семьи, а также выдача особых пособий (дополнительных) на погребение и предметы ухода и на кормление ребенка;

4) возложение всех расходов по социальному страхованию целиком на предпринимателя и государство;

5) возмещение полного заработка в случае утраты трудоспособности и безработицы;

6) выборность страховых органов (полное самоуправление застрахованных).

Социальное страхование в капиталистических странах

Эти требования рабочего класса в капиталистических государствах еще далеки от их полного осуществления.

Посмотрим же, в какой мере проведена эта рабочая страховая программа в капиталистических государствах. Впервые на путь обязательного социального страхования в конце прошлого столетия вступила Германия, а вслед за ней последовали и другие западно-европейские государства. Острой классовой борьбой пролетариат отвоевывал шаг за шагом различные формы социального страхования; капиталисты и их правительства были вынуждены итти навстречу требованиям рабочих масс в целях самосохранения и защиты собственности. Поэтому в первую очередь пролетариату удалось добиться обязательного страхования на случай болезни и от несчастных случаев, поскольку эти виды страхования содействовали уменьшению расходов буржуазии на призрение больных и увечных рабочих. Другие виды социального страхования (старость, инвалидность, материнство) введены, и далеко не повсеместно, лишь в XX столетии.

До сих пор ни в одном из капиталистических государств, как мы увидим ниже, нет единой системы социального страхования. Каждый вид страхования осуществляется самостоятельными организациями, построенными или на принципе обязательного страхования или на началах добровольного взаимного страхования; мало того, бывает, что в одной и той же стране существует несколько различно построенных организаций, осуществляющих социальное страхование.

I. Обязательное страхование на случай болезни введено: в Германии, Австрии, Англии, Венгрии, Польше, Латвии, Норвегии, Японии и Юго-Славии [1]).

В то же время страхование на случай болезни на добровольных началах еще существует: в Италии, Франции [2]), Испании, Швеции, Финляндии, Дании, Швейцарии.

II. Обязательное страхование от несчастных случаев имеют: Германия, Австрия, Италия, Венгрия, Швейцария, Франция, Голландия, Норвегия, Дания, Финляндия, Сербия, Греция и Япония.

III. Обязательное страхование старости и инвалидности существует: в Германии, Австрии, Англии, Франции, Бельгии, Венгрии, Греции и Румынии.

IV. Обязательное страхование на случай безработицы имеется лишь в Англии и частично в Германии; в других капиталистических государствах, например, в Соединенных Штатах, этот вид страхования осуществляется на добровольных началах.

V. Пенсионное государственное страхование на случай старости имеют: Англия, Дания, Новая Зеландия и Австралийские Соединенные Штаты; этот вид страхования существует исключительно за счет государства.

При таком состоянии социального страхования в капиталистических странах очень далеко до полного осуществления рабочей страховой программы. На самом деле ни в одной стране страхование не распространяется на всех работающих по найму рабочих и служащих; сами застрахованные несут большую часть расходов по страхованию. По страхованию на случай болезни, например, в Германии и Австрии $^2/_3$ всех взносов делают рабочие и только $^1/_3$ платит наниматель; по тому же виду страхования в Англии, Венгрии и Сербии рабочие вносят столько же, сколько и наниматель, а в Румынии — рабочие несут на себе целиком все расходы по страхованию.

Несмотря на такие непомерные платежи, которые несут рабочие по страхованию на случай болезни, нигде в капиталистических государствах пособия не достигают полного заработка. Наивысшую норму пособия по временной нетрудоспособности вы-

---

[1]) Сведения о состоянии социального страхования в капиталистических странах взяты из книги Вигдорчика — «Теория и практика социального страхования» и из журнала «Вопросы Страхования» за 1923—1925 г.г.

[2]) В Италии имеется лишь обязательное страхование на случай материнства, которое в других странах входит составной частью в страхование на случай болезни.

Во Франции в настоящее время разработан проект обязательного страхования на случай болезни. Закон о социальном страховании, принятый парламентом еще в начале 1924 г., вступит в силу лишь тогда, когда «государство будет располагать необходимыми для этого средствами».

дает Австрия (80% среднего дневного заработка) и Германия (75%), при чем самое пособие начинает выдаваться лишь с 4-го дня болезни.

Как было отмечено выше, обязательное государственное страхование от безработицы введено только в Англии, в других странах этот вид страхования существует на договорных началах и лишь кое-где пользуется помощью со стороны государства или муниципалитетов (местных самоуправлений). Ни в одной из капиталистических стран Европы и Америки нет полного самоуправления самих застрахованных в органах, проводящих социальное страхование.

Обязательное страхование на случай болезни осуществляется главным образом через особые страховые (больничные) кассы, в управлении которых принимают участие представители от застрахованных и работодателей (или, как в Англии, представители от городских общин); органы страхования от несчастных случаев находятся под преобладающим влиянием нанимателей.

В ряде стран (Швеция, Норвегия, Франция и т. д.) органы добровольного страхования имеют поддержку от государства или от местных самоуправлений, которые оказывают соответствующее давление на орган их управления.

При такой пестрой системе управления отдельными отраслями страхования не приходится удивляться той страшной силе сопротивления к об'единению всех касс в единое целое, которое оказывают наниматели, местные самоуправления и государство, проводящие свою классовую линию в органах управления страхования, а между тем без этого единства в управлении делом страхования невозможна правильная постановка всего страхования рабочих в целом.

Социальное страхование в России до Октябрьской Революции

В царской России социальное страхование на случай болезни и увечья было введено законом от 23/VI 1912 г. Этот закон распространялся лишь на незначительную часть рабочих (около 20%), занятых по найму в предприятиях фабрично-заводской, горной и горно-заводской промышленности, трамвайных, жел. дорог частного пользования и внутреннего судоходства с количеством рабочих не менее 20 чел. (при наличии двигателя) и 30 чел. (при отсутствии двигателя). Все рабочие мелких предприятий, жел. дорог общего пользования, занятых в торговле и пр., не были застрахованы. Средства страховых органов составлялись главным образом за счет самих рабочих, обязанных вносить $^3/_5$ всех взносов, тогда как на долю нанимателя падало только $^2/_5$; в общем рабочие уплачивали от 1 — 2% своей заработной платы. Пособие по болезни в размере $^2/_3$ заработка выдавалось только семейным рабочим, а холостой рабочий получал пособие в размере от $^1/_4$ до $^1/_2$ заработка.

Продолжительность выдачи пособия при непрерывной болезни не могла превышать 26 недель, а при болезни с перерывами — 30 недель в год.

В страховых органах (больничных кассах, губ. присутствиях и совете по делам страхования) рабочие имели незначительное количество своих делегатов, а фактически делом страхования руководили наниматели и назначенные царские чиновники.

Февральская революция 1917 года внесла мало нового в дело социального страхования. Временным Правительством были изданы законы от 25/VII 1917 года «О страховании рабочих на случай болезни» и от 17/X 1917 г. «Об обеспечении на случай материнства», расширявшие круг застрахованных; однако новый закон не снял с рабочего класса тяжелой обязанности уплачивать страховые взносы, а разделил страховые взносы поровну между нанимателем и рабочими.

Следует также указать, что закон, изданный Временным Правительством 11/X 1917 г. о реформе страховых присутствий и страхового совета, не установил самоуправления рабочих в органах страхования.

Социальное страхование в Советских Республиках.

Основные требования рабочей страховой программы после Октябрьской Революции полностью проведены при новой экономической политике, когда социальное страхование было введено декретом Совнаркома от 15/XI 1921 г.; существенная часть этого декрета впоследствии вошла в главу XVII Кодекса Законов о Труде — «О социальном страховании».

Основные положения ныне действующего социального страхования закреплены в Кодексе Законов о Труде и изданных в его развитие постановлениях СНК.

На кого распространяется страхование

Согласно ст. 175 Кодекса Законов о Труде социальное страхование распространяется на всех лиц наемного труда. Для получения помощи по социальному страхованию не имеет значения, в каком предприятии работает трудящийся и кому принадлежит само предприятие (государству, кооперативу или частному лицу), длительность работы по найму, а равно характер работы или форма заработка (сдельная, месячная) [1].

---

[1]) Единственным исключением из этого общего принципа — страхования всех рабочих по найму — сделано в отношении тех трудящихся, которые работают на случайных, кратковременных работах, как-то: домашние прачки, портнихи на дому, учителя на дому, дровоколы, а также другие рабочие, производящие мелкий домашний ремонт (печники, поденные и т. п.); эти категории трудящихся временно из'яты из круга застрахованных, вследствие технической невозможности организации взыскания страховых взносов за подобный текучий состав работающих на дому.

Решающим моментом для определения застрахованности рабочего является его работа по найму.

Поэтому рабочие квартирники, выполняющие у себя на дому работу по найму исключительно личным трудом, подлежат социальному страхованию на общих основаниях.

Лица, работающие по выборам (выборные) в государственных и общественных учреждениях, для которых зарплата является основным источником существования (напр., член фабзавкома, член правления кооператива, член президиума исполкома и т. п.), также подлежат социальному страхованию. Практика НКТ распространила социальное страхование и на тех учеников в мелкой ремесленной и кустарной промышленности и промысловой кооперации, заработная плата которых натурализована, т.-е. когда они работают за стол и квартиру без денежного вознаграждения.

Что же касается рабочих, работающих по вольному найму на заводах и в учреждениях военного ведомства, на них социальное страхование распространяется целиком и полностью на общих основаниях.

Виды страхования

Ст. 176 Кодекса Законов о Труде устанавливает следующие виды соцстрахования:

1) выдачу пособий при временной нетрудоспособности (болезнь, увечье, карантин, беременность, роды, уход за больным членом семьи) и выдачу дополнительных пособий (на кормление ребенка, предметы ухода за новорожденным, на погребение);

2) оказание лечебной помощи;

3) выдачу пенсий при инвалидности;

4) выдачу пенсий членам семей трудящегося по найму, в случае смерти или безвестного отсутствия их кормильца;

5) выдачу пособий при безработице.

В отношении всех лиц, работающих по найму, как общее правило, социальное страхование осуществляется по всем этим видам в полном об'еме [1]).

Об'ем социального страхования сокращен главным образом в отношении лиц наемного труда в сельском хозяйстве, а также в отношении полупролетарских временных и сезонных рабочих.

---

[1]) Выдача пособий по временной нетрудоспособности и дополнительным видам обеспечения производится самими предприятиями (учреждениями), если они расположены в местностях, где невозможна организация страховых касс (см. пост. СНК РСФСР от 17/VII 1923 г..); в этих случаях наниматель освобождается от уплаты страховых взносов по этому виду страхования (инстр. НКТ СССР от 22/VIII 1923 г., № 44/76). Эти же правила распространены на работников связи, служащих в учреждениях НКПочтеля, расположенных вдалеке от страхкасс (см. постановление НКТ СССР от 29/V 1924 г. — «Изв. НКТ СССР» № 23).

Народный Комиссариат Труда своим циркуляром ввел частичное страхование для тех сезонных и временных рабочих, для которых эта работа по найму не является единственным источником средств к существованию; список соответствующих сезонных и временных работ устанавливается НКТ.

Частичное страхование лиц, поименованных в этих списках сезонных и временных работ, распространяется только на те отрасли промышленности, которые обозначены в списках; применение частичного страхования в отношении сезонных и временных рабочих в других отраслях промышленности не допускается, и таковые должны страховаться полностью.

Воспрещение удержаний из пенсий и пособий

Застрахованному рабочему крайне важно получить следуемое ему пособие (или пенсию) от органов социального страхования в полном размере: при утрате заработка пособие является для рабочего единственным источником существования.

Поэтому закон запрещает производить всякого рода вычеты и добровольные отчисления из следуемых трудящемуся пособий по социальному страхованию; точно так же запрещается обращение взысканий на эти суммы и по исполнительным листам, выданным в силу судебного о том решения кредиторам трудящихся.

Из'ятие из этого последнего правила установлено лишь в отношении требований на содержание членов семьи застрахованных (алиментов), взыскиваемых с застрахованного в силу судебного о том решения; алименты, в случае отказа застрахованного на их добровольное внесение, могут взыскиваться и из пособия, выдаваемого застрахованному по временной нетрудоспособности (о размерах взысканий гл. X.).

Средства соцстрахования

Средства для проведения социального страхования составляются главным образом из страховых взносов, которые устанавливаются в процентном отношении к выплачиваемой заработной плате рабочих и служащих предприятия. В заработную плату при определении размера взносов на социальное страхование включаются: а) вознаграждение за нормальную работу, независимо от способа расплаты (помесячного, подепного, сдельного и т. п.), б) вознаграждение за сверхурочную работу, в) вознаграждение за переработку сверх нормы, г) стоимость довольствия натурой, согласно расценки, установленной трудовым договором, за исключением бесплатно предоставляемых государственными органами квартир и коммунальных услуг, д) премиальные и прочие специальные виды вознаграждения лиц, работающих по найму, выдаваемые периодически.

Дополнительные средства

Кроме страховых взносов, составляющих подавляющую часть средств соцстрахования, последние пополняются еще за счет следующих поступлений:

1) из пени, начисляемой на нанимателя за неуплату в срок взносов на социальное страхование;

2) из штрафов, налагаемых на нанимателя за несоблюдение правил по соцстрахованию (неаккуратный платеж и т. п.) и по охране труда;

3) из процентов на капиталы, из доходов от предприятий и учреждений и других могущих быть поступлений. Все эти поступления составляют фонды социального страхования, которые целиком бронируются исключительно на нужды социального страхования без права расходования их на какие-либо иные нужды (примечание к ст. 177 Кодекса Законов о Труде).

Кем вносятся страховые взносы

Страховые взносы вносятся предприятиями (учреждениями) или частными лицами, у которых трудящийся работает.

Рабочие совершенно освобождены от внесения страховых взносов, и нанимателю запрещено в возмещение причитающихся с него страховых взносов облагать рабочих или делать вычеты из их зарплаты.

Мало того, Кодекс Законов о Труде устанавливает, что самая неуплата нанимателем причитающихся с него страховых взносов ни в коей мере не лишает работающих у него рабочих права на получение всех видов помощи по социальному страхованию, т.-е. это значит, что рабочий может получать пособие по болезни даже в том случае, если наниматель не заплатил за него страховых взносов.

В каких случаях наниматель освобождается от внесения страховых взносов

При известных обстоятельствах предприятия освобождаются от внесения страховых взносов; освобождаются от взносов на основании постановлений губ. касс социальн. страхования: а) артели и коллективы безработных, б) предприятия, организованные на средства для борьбы с безработицей и в) предприятия — за тех инвалидов, которые у них работают. Во всех этих случаях, невзирая на то, что предприятия не уплачивают страховых взносов, сами застрахованные имеют право на все виды помощи от органов социального страхования.

Нормальный тариф страховых взносов

Чем вреднее и опаснее для здоровья условия производства, тем выше процентные отчисления и больше страховые взносы. Во вредных производствах (шахтах, газовых заводах), где ра-

бочему приходится работать с большим напряжением, в сырости или вдыхать ядовитые испарения, рабочие чаще болеют и раньше становятся инвалидами, чем на работе при здоровых нормальных условиях.

Увеличение числа заболеваний во вредных производствах вызывает усиленную трату страховых средств на оказание помощи заболевшим. Вот почему предприятия с вредными производствами уплачивают более высокие страховые взносы.

В силу этих причин размер страховых взносов определяется соответственно тому разряду опасности или вредности, к которому относится то или иное предприятие (учреждение).

Все предприятия и учреждения по степени опасности и вредности работ разбиты на четыре разряда:

Предприятия	I	по опасности и вредности	разряда	вносят страховые взносы в размере	16%
„	II	„	„	„ „	18%
„	III	„	„	„ „	20%
„	IV	„	„	„ „	22%

Подсобные заведения, находящиеся в ведении предприятий, отнесенных к нормальному тарифу, уплачивают страховые взносы соответственно разряду опасности и вредности данного подсобного заведения.

Временный льготный тариф взносов

В целях облегчения тяжести страховых взносов для ряда государственных учреждений и предприятий установлен временный льготный тариф в размерах от 10% до 14% со всех видов зарплаты.

Временный льготный тариф в размере 10% с выплаченной заработной платы установлен:

а) для предприятий, состоящих на государственном и местном бюджете;

б) для состоящих на государственном и местном бюджете учреждений (в том числе всех учреждений и заведений Наркомвоена);

в) для предприятий главного управления военной промышленности и Наркомвоенмора, а также для гос. предприятий горнодобывающей, металлической и электротехнической промышленности по особым спискам, устанавливаемым Союзным Советом социального страхования;

г) для бесприбыльных предприятий коммунального хозяйства, согласно особого перечня, устанавливаемого Союзным Советом социального страхования;

д) для центральных управлений промышленных предприятий, отнесенных к I группе льготного тарифа (10%), отделений и представительств этих управлений, в том числе для правлений и управлений железнодорожного транспорта;

е) для всех государственных и частных предприятий золото-платино и радиодобывающей промышленности;

ж) для курортов республиканского значения.

К тому же льготному (10%) тарифу отнесены и профессиональные, партийные организации, органы социального страхования, а также их предприятия.

Находящиеся в ведении Народного Комиссариата Путей Сообщения предприятия всех видов транспорта уплачивают страховые взносы в размере 12% с общей суммы заработной платы.

Наконец, с государственных предприятий лесной промышленности, работающих на экспорт, страховые взносы взимаются в размере 14% с общей суммы зарплаты.

Подсобные заведения, находящиеся в ведении предприятий, отнесенных к льготному тарифу, и непосредственно обслуживающие эти предприятия, уплачивают страховые взносы по тому же льготному тарифу.

Тариф взносов частичного страхования

За лиц, занятых на сезонных и временных работах, установлена частичная уплата страховых взносов с соответствующими уменьшениями основного тарифа социального страхования, в зависимости от об'ема их страхования [1]).

Поощрительно-карательный тариф по социальному страхованию

Для того, чтобы побудить нанимателя улучшить условия труда своих рабочих и служащих в смысле уменьшения вредностей данного производства (напр., устройство вентиляции) или принятия необходимых мер безопасности труда, размер страховых взносов может или повышаться или понижаться, но не более чем на 25%.

Если путем обследования предприятия будут установлены значительные дефекты (недостатки) по охране труда, при которых рабочие поставлены в неблагоприятные условия работы, или в предприятии будет обнаружено отсутствие необходимых мер безопасности (отсутствие ограждений при машинах), — к такому предприятию может быть применен карательный тариф, и размер страховых взносов повышен в пределах до 25%.

Поощрительный (льготный) тариф в тех же пределах, т.-е. путем понижения страховых взносов до 25%, должен применяться лишь при наличии крупных достижений по охране труда рабочих в предприятии. Сроки действия поощрительно-карательного тарифа устанавливаются на такое время, чтобы предприятию было выгодно проводить необходимые мероприятия по охране труда.

---

[1]) Специальные тарифы взносов по частичному страхованию различных категорий временных и сезонных рабочих в настоящее время разрабатываются Союзным Советом социального страхования при Народном Комиссариате Труда СССР.

Порядок взыскания взносов

Для того, чтобы не было перебоев в деле оказания рабочим помощи по социальному страхованию, представляется необходимым наличие у органов страхования (страхкасс) достаточных денежных средств; поскольку же страховые средства составляются из взносов нанимателей (предприятий и учреждений), успех всего дела социального страхования зависит главнейшим образом от того, насколько своевременно и в каком размере наниматель уплачивает страховые взносы. В этих целях закон предоставляет право органам социального страхования при неуплате предприятиями (учреждениями) взносов на социальное страхование в сроки, установленные органами социального страхования, взыскивать причитающиеся к уплате суммы с учреждений в принудительно бесспорном порядке, т.-е. без обращения для взыскания этих взносов в суд. Органы социального страхования (подобно финансовым инспекторам при взыскании ими налогов и сборов) имеют право наложить арест и описать имущество должника, а затем продать последнее.

В силу того же закона несвоевременная уплата страховых взносов влечет за собой начисление пени: за первый месяц просрочки в размере 10% с причитающейся к платежу суммы, а за каждый последующий месяц в размере 15% с этой суммы.

Кроме того, ст. 93 Кодекса Законов о Труде устанавливает, что в случае несостоятельности нанимателя оставшееся у него имущество идет в первую очередь на покрытие задолженности должника по социальному страхованию (наравне с заработной платой и алиментами) и лишь по удовлетворении полностью требований органов социального страхования может итти речь об уплате остальных долгов нанимателя.

Ответственность нанимателя за нарушение законов о социальном страховании

Владельцы и ответственные руководители предприятий (учреждений), а также частные лица, пользующиеся наемным трудом, за неплатеж свыше 3-х месяцев причитающихся с них за социальное страхование сумм (а равно за уклонение от регистрации в органах социального страхования, за несообщение им требуемых сведений или сообщение сведений заведомо ложных, за сокрытие общего заработка рабочих и т. п.) подлежат даже привлечению к личной уголовной ответственности по ст. ст. 118, 132 и 90 Уголовного Кодекса РСФСР и соответствующим статьям Уголовных Кодексов Союзных Республик.

Возбуждение уголовного преследования за такого рода нарушения законов о социальном страховании производится соответствующими органами социального страхования или инспекторами труда.

По делам о нарушениях правил социального страхования в государственных учреждениях и предприятиях имущественные взыскания (ст. 132 Уголовного Кодекса) обращаются на виновных в том представителей администрации соответствующих государственных учреждений или предприятий (например, управделами, директора и т. п.) и ни в коем случае не могут быть перелагаемы на учреждения или предприятия.

Кроме того, за некоторые упущения в области представления необходимых сведений по требованию органов социального страхования (например, несвоевременное представление расчетных ведомостей о причитающихся страховых взносах) наниматель может быть привлечен инспектором труда к ответственности в административном порядке; в этих случаях на нанимателя может быть наложен местным исполкомом, по представлению инспекции труда, штраф до 300 рублей.

Органы социального страхования

Делом проведения социального страхования ведает Центральное Управление Социального Страхования при Народном Комиссариате Труда Союза ССР [1]). Центральное Управление социального страхования имеет в отдельных республиках, областях и губерниях свои местные организации (Главсоцстрахи в Союзных Республиках, областные и губернские кассы социального страхования); во главе этих организаций стоят лица, выдвинутые профессиональными органами. Губ. (обл.) кассы социального страхования, непосредственно осуществляющие социальное страхование на территории губ. (обл.) города и губернии (обл.), возглавляются комитетом, который избирается на губ. (обл.) с'езде профсоюзов.

Непосредственным органом, ведающим оказанием помощи рабочим при всех случаях утраты ими заработка, является местная страховая касса. Страховая касса бывает общегородская, об'единяющая всех работающих по найму в данном городе, районная (в больших городах или для нескольких заводов) или уездногородская; страховая касса может быть также организована и при крупном заводе (фабрике), если он находится на большом расстоянии от ближайшей кассы.

---

[1]) При Народном Комиссариате Труда СССР и при НКТ Союзных Республик состоят Советы по делам социального страхования, образуемые из равного числа представителей от профсоюзов и хозорганов под председательством представителя НКТ. Ведению страховых Советов подлежит общее направление деятельностью страховых органов, без вмешательства в их оперативную работу, а равно разработка и издание постановлений и инструкций по соцстрахованию. Дела в страховых Советах решаются простым большинством голосов; постановления Совета, против которых заявлен в том же заседании протест кем-либо из членов Совета, переносятся на окончательное разрешение в коллегию Народного Комиссариата Труда. Если в течение 7 дней со стороны коллегии НКТ не последует отмены постановления Совета, последнее вступает в силу.

Страховой кассой управляют выборные от рабочих; рабочие на общих собраниях предприятия избирают своих уполномоченных, которые, в свою очередь, собравшись на страховую конференцию, выбирают комитет страховой кассы.

Комитет кассы управляет делами кассы и ведает выдачей всех пособий; вместе с тем комитет кассы обязан отчитываться в своей работе перед страховой конференцией кассы, которая утверждает самый устав кассы, устанавливает порядок работы и т. п.

Для непосредственного наблюдения за работой комитета страховая конференция избирает ревизионную комиссию, имеющую право в любой момент произвести ревизию дел кассы и деятельности ее комитета [1]).

Социальное страхование трудящихся есть дело самих трудящихся

Широкие массы рабочих непосредственно заинтересованы в успешности дела социального страхования: чем лучше будут работать страховые кассы, тем большую помощь получит рабочий.

Рабочие должны через фабзавкомы, через свой профсоюз, оказывать страховым кассам самое широкое содействие, например, в деле контроля над взиманием страховых взносов, и, в случае надобности, сообщать о неплательщиках. Участвуя через своих делегатов в страховых конференциях, выбирающих комитет страхкассы, рабочий-массовик является, силой вещей, ответственным за успешность самой постановки дела проведения соцстрахования.

Медицинская помощь.

Среди других видов помощи, которые получает застрахованный в порядке социального страхования, оказание лечебной медицинской помощи имеет громадное значение.

В подавляющем большинстве случаев застрахованный теряет свой заработок вследствие болезненного состояния (временная нетрудоспособность, инвалидность, беременность); в этих случаях органы социального страхования не могут ограничиться выдачей застрахованным денежных пособий и пенсий: надо позаботиться и о восстановлении трудоспособности застрахованных, т.-е. оказать лечебную помощь.

Мало этого. Страховые органы заинтересованы не только в оказании в необходимых случаях скорейшей и наилучше по-

---

[1]) Ввиду особых условий труда проведение социального страхования на транспорте (железнодорожном и водном) возложено на особые транспортные страховые кассы, которые образуются в центрах управления: участка, линии, дороги и округа. Делами этих касс ведают комитеты, также избранные на профсоюзных конференциях. Руководством всего дела социального страхования на транспорте ведает состоящая при Центральном Управлении социального страхования транспортная секция.

ставленной медицинской помощи застрахованным, но и в том, чтобы этих страховых случаев было возможно меньше, т.-е. было меньше заболеваний; это достигается путем принятия чисто предупредительных мер против возможных заболеваний, и эта часть медицинской помощи носит название профилактики.

Организация медпомощи

Чтобы подчеркнуть особо важное значение дела оказания медицинской помощи, которое придавали рабочие в дореволюционное время, следует особо отметить, что тогда рабочие боролись за передачу медицинской помощи в руки больничных касс и за организацию своей страховой рабочей медицины независимо от государства и капиталистов.

В силу тех же обстоятельств страховые органы стремятся организовать медицинскую помощь застрахованным наилучшим образом и сделать ее доступной для широких рабочих масс.

Конечно, в условиях пролетарского государства нет необходимости в существовании особой рабочей медицины, поскольку имеются государственные органы здравоохранения, оказывающие в первую очередь лечебную помощь трудящимся по найму.

Медицинская помощь застрахованным в нашей Республике оказывается органами Народного Комиссариата Здравоохранения как за счет государственных средств (местных исполкомов), так и за счет страховых средств, отпускаемых специально для этой цели органам здравоохранения.

Вместе с тем, в деле организации медпомощи застрахованным деятельное участие принимают страховые кассы и профессиональные организации; в этих целях их представители входят в существующие при Губ. Отделах Здравоохранения особые рабочие совещания, ведению которых подлежат важнейшие вопросы, связанные с проведением организации медпомощи застрахованным, как-то: разработка планов и смет всех видов медпомощи, контроль за правильным расходованием отпускаемых для этого сумм и т. п.

Все дело организации медпомощи в Отделах Здравоохранения сосредоточено в особом отделении медпомощи застрахованным, во главе которого стоит лицо по назначению межсоюзного об'единения и по соглашению со страхкассой и здравотделом.

Кроме того, для приближения лечебных заведений, оказывающих медпомощь застрахованным, и в целях вовлечения широких рабочих масс в дело строительства медпомощи, — при всех лечебных заведениях и учреждениях организуются комиссии по оздоровлению труда и быта; эти комиссии призваны принять активное участие в постановке дела медпомощи своего района.

Кому оказывается медпомощь

Медицинская помощь оказывается всем застрахованным и членам их семейств. К числу застрахованных относятся:

1) все лица, работающие по найму;

2) инвалиды, получающие обеспечение в порядке социального страхования и

3) безработные, получающие пособие.

Инвалиды и безработные, не получающие обеспечения от страховых органов или снятые с обеспечения, теряют право на медпомощь; сохраняют право на медпомощь следующие категории безработных: а) временно утратившие трудоспособность — до восстановления трудоспособности или наличия инвалидности и б) беременные и роженицы — в течение 6 недель до родов и 6 недель после родов.

Наравне с застрахованными правом на медпомощь пользуются члены их семейств, к которым следует отнести всех членов семьи застрахованного, находящихся на его иждивении; совместное или раздельное проживание находящегося на иждивении застрахованного члена его семьи для получения медпомощи значения не имеет [1].

Виды медпомощи

Застрахованным и членам их семейств оказываются следующие виды бесплатной медицинской помощи:

а) первоначальная помощь при внезапных заболеваниях и несчастных случаях (пункты первой помощи как на предприятии, так и вне предприятия),

б) амбулаторное лечение по всем специальностям (в лечебницах для приходящих, амбулаториях, при больницах и пр.),

в) родовспоможение (в родильных приютах),

г) больничное лечение (при длительном заболевании) с полным содержанием больных,

д) врачебная помощь на дому,

е) помещение в учреждения для борьбы с социальными болезнями (туберкулезные и венерологические диспансеры, климатическое и кумысное лечение и пр.),

ж) посылка в санатории, на курорты, специальные институты и лечебницы и т. п.,

з) помещение в учреждения по охране материнства и младенчества (ясли, консультации),

и) снабжение лекарствами, лечебными и перевязочными средствами,

к) снабжение медицинскими принадлежностями и вспомогательными средствами, необходимыми для успеха лечения или для облегчения последствий болезни или увечья (очки, костыли, протезы и т. п.).

---

[1]) Правом на бесплатную и первоочередную (наравне с застрахованными) лечебную помощь — основную лекарственную и специальную — во всех лечебных учреждениях НКЗ и клиниках НКП пользуются также все студенты высших учебных заведений и рабфаков и пенсионеры, получающие персональную пенсию.

Как уже было указано выше, все виды медпомощи оказываются застрахованным и членам их семейств бесплатно; при невозможности оказать ту или иную форму медпомощи (напр., выдать лекарство или протез) застрахованному и наличия расходов последнего для приобретения на стороне, страховые органы временно, за отсутствием средств, не возмещают этих расходов.

Особенно большое значение имеет для широких рабочих масс основные виды медпомощи и главным образом амбулаторное лечение; помощь в амбулаториях (Отдела Здравоохранения) и других лечебных заведениях застрахованным оказывается в первую очередь.

В настоящее время сильно развивается диспансерный метод лечения, сводящийся к наблюдению и изучению условий труда и быта больного рабочего; при этом методе лечения больные (главным образом туберкулезные) помещаются в особые диспансеры или ночные санатории, в которых они проводят часть дня и получают диэтическое питание.

При посылке на курорты и в санатории рабочие посылаются в первую очередь, при чем за ними бронируется не менее 80% мест; больные, направленные для курортно-санаторного лечения, пользуются бесплатным проездом по особым удостоверениям, которые выдаются им страховыми органами (при посылке на специальное лечение в другие местности стоимость проезда оплачивается за счет органов здравоохранения).

За недостатком средств, не позволяющих снабдить всех нуждающихся, при снабжении протезами (искусственными руками, ногами) и другими дорого стоящими ортопедическими предметами, — в первую очередь снабжаются увечные и инвалиды труда, а также работники высокой квалификации и ответственности, которые после получения протеза могут работать по своей прежней или равной ей квалификации; вне очереди получают высококвалифицированные и ответственные работники, имеющие особые заслуги, и увечные (больные), которым необходима специальная ортопедическая помощь по предписанию врача.

Протезы и ортопедические предметы даются на основании постановлений рабоче-конфликтных комиссий, состоящих при отделениях медпомощи застрахованных (Губздравах) по месту жительства просителя.

Такие вспомогательные предметы для лечения, как-то: очки, зубы, бандажи и пр., выдаются по определениям врачебно-контрольных комиссий.

Порядок получения медпомощи

Для получения разного рода видов медпомощи (амбулаторного, помощи на дому и пр.) застрахованным достаточно представления удостоверения о месте службы, пенсионной книжки (для инвалида) или документа из страхкассы о получении обеспече-

ния (для безработных); помимо этих документов, члены семейств застрахованных представляют справки, свидетельствующие о степени родства и нахождении на иждивении застрахованного кормильца семьи [1].

Обеспечение при временной нетрудоспособности.

Чаще всего рабочий теряет свой заработок в случае временной утраты трудоспособности; поэтому этот вид страхования является наиболее важным для широких рабочих масс.

Что такое временная нетрудоспособность

Под лицами, временно утратившими трудоспособность, разумеются трудящиеся, временно неспособные выполнять работу по своей основной профессии (например, слесарь, у которого образовался нарыв на ладони); такой рабочий, временно утративший возможность работать, в силу болезненного состояния своего здоровья, имеет право на пособие по временной нетрудоспособности.

Рабочий становится временно нетрудоспособным, когда он заболевает или получает увечье; помимо этих общих причин, работница теряет трудоспособность еще при беременности и родах. Кроме того, ст. 176 Кодекса Законов о Труде предусматривает выдачу пособия по временной нетрудоспособности и в тех случаях, когда застрахованный вследствие карантина или необходимости ухода за больным членом семьи не может выполнять свою работу.

Условия приобретения права на пособие

Пособие по временной утрате трудоспособности выдается всем застрахованным независимо от причин, ее вызвавших (ст. 179 Кодекса Законов о Труде), если только эта нетрудоспособность возникла в течение времени работы по найму; поэтому пособие по временной нетрудоспособности выдается застрахованному и в тех случаях, если он потерял трудоспособность не на работе (например, простудился на воскресной прогулке) или даже по своей вине (например, при драке или покушении на самоубийство).

Само собой разумеется, что за время, уже выплаченное рабочему в виде выходного пособия, пособие из страхкассы не выдается.

Продолжительность получения пособия

Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются за все пропущенные рабочие дни, начиная с первого дня утраты трудоспособности по день восстановления ее (выздоровление) или установления инвалидности (ст. 180 Кодекса Законов о Труде).

---

[1] Цусстрах раз'яснил, что бесплатная медицинская помощь иногородним застрахованным оказывается местными страховыми органами вне зависимости от наличия или отсутствия у последних страховых билетов.

Последующее увольнение рабочего с места службы не прекращает выдачу пособия, если самое пособие по временной нетрудоспособности рабочий начал получать во время нахождения на работе; в тех случаях, когда наниматель, на основании п. «ж» ст. 47 Кодекса Законов о Труде, уволил рабочего по истечении 2-х месяцев его болезни, рабочий продолжает получать пособие по временной нетрудоспособности до своего выздоровления.

Пособие за время, пропущенное рабочими в рабочие часы для посещения амбулаторий в тех местностях, где уже практикуется вечерний прием в амбулаториях, не выдается.

Размер пособия

Ст. 179 Кодекса Законов о Труде устанавливает, что все застрахованные, в случае утраты трудоспособности, обеспечиваются пособием в размере тарифной ставки соответствующей категории в данном предприятии к моменту выплаты пособия, при чем размер этого пособия, во всяком случае, не может быть ниже фактического заработка нетрудоспособного до момента утраты трудоспособности.

Инвалиды, занятые работой по найму, при временной нетрудоспособности получают пособие в размере их фактического заработка не свыше 3-х месяцев в течение года; при более длительном заболевании по истечении этого срока инвалид переводится на пенсию.

Народным Комиссариатом Труда издано специальное постановление, которое определяет способ исчисления размера пособия по временной нетрудоспособности.

В основу исчисления пособия по временной нетрудоспособности принимается фактический заработок застрахованного (с приработком, сверхурочными и т. п.) за два последних перед утратой трудоспособности месяца, за которые с рабочим произведен полный расчет.

В тех случаях, когда застрахованный проработал менее двух месяцев, пособие определяется из расчета фактического заработка за действительно проработанное время.

Пособие выплачивается только за пропущенные дни; расчет поденного пособия производится путем деления двухмесячного заработка рабочего на число фактических рабочих дней в течение двух предшествующих утрате трудоспособности месяцев.

Расчет поденного пособия лицам, получающим повременную оплату (помесячно), производится путем деления их 2-месячного заработка на 48, считая в среднем 24 рабочих дня в месяц [1]).

[1]) Практикой НКТ установлено, что при исчислении действительного фактического заработка рабочего должно быть принято во внимание изменение тарифной ставки за последний месяц перед заболеванием; в этих случаях в основу исчисления пособия должна быть положена сумма заработка, соответственно увеличенная (или уменьшенная), пропорционально изменению тарифной ставки.

Нормы пособий по временной нетрудоспособности для застрахованных, помещаемых бесплатно в стационарное (постоянное) лечебное заведение, уменьшены, так как на довольствие и содержание их в больницах, санаториях и т. п. заведениях производится дополнительный расход из страховых фондов. Указанным выше лицам выдается пособие в размере: $^4/_5$ полного заработка при наличии на иждивении одного или несколько членов семьи и $^1/_2$ полного заработка — для одиноких.

Предельный размер пособия

Ст. 182 Кодекса Законов о Труде предоставлено право центральным органам социального страхования, при недостатке страховых средств, временно понижать норму пособия по временной утрате трудоспособности; но и пониженное пособие все же не может быть ниже двух третей тарифной ставки данной квалификации.

Имея в виду тяжелое положение в настоящее время страховых фондов, Народным Комиссариатом Труда установлен максимальный предел пособия по временной нетрудоспособности в размере 5 рублей в день, что в среднем дает не менее 120 руб. в месяц.

Поскольку размер этого предельного пособия достаточно велик, эта временная мера почти не коснется рабочих масс и затронет лишь сравнительно небольшую группу высокооплачиваемых работников.

Если больной не выполняет режима, предписанного ему лечащим врачом, он может быть по постановлению страховой кассы лишен пособия.

Порядок получения пособия

Для получения пособия при временной утрате трудоспособности застрахованный должен немедленно по заболевании получить больничный листок у районного врача (в амбулатории или — при вызове врача на дом — у него непосредственно) или в том лечебном заведении, куда он попал на излечение. В больничном листке лечащий врач отмечает: начало (возникновение) нетрудоспособности (заболевания) и режим, предписываемый больному, а также все посещения больным амбулатории по его (врача) предписанию. Когда больной выздоравливает, врач делает пометку о дне восстановления его трудоспособности. Кроме того, при выдаче больничного листка и под отметкой врача о восстановлении трудоспособности обязательно должна быть подпись врача и печать. Без таких пометок врача больничный листок считается недействительным, и пособие застрахованному не выдается.

При амбулаторном лечении или лечении на дому врач при каждом приеме (осмотре) больного может освободить его от работы не более, чем на 5 дней, но общая продолжительность времени, на которое врач может единолично освободить больного от работы не должно превышать 14 дней.

Если в течение этого двухнедельного срока времени трудоспособность больного восстановится, дальнейшее освобождение от работы (т.-е. на срок свыше 14 дней) может быть дано только врачебно-контрольной комиссией.

Врачебно-контрольная комиссия, состоящая большею частью при районной амбулатории, определяет срок, на который необходимо освобождение от работ в целях скорейшего восстановления трудоспособности; обычно врачебно-контрольная комиссия освобождает от работ на две недели, но после тяжелых и серьезных заболеваний может дать и более длительный отпуск.

Если рабочий вследствие своего болезненного состояния не может лично явиться для освидетельствования во врачебно-контрольную комиссию, комиссия выезжает к нему на дом.

Рабочие, недовольные решением врачебно-контрольных комиссий, могут приносить жалобы в особые рабоче-конфликтные комиссии при органах Здравотдела.

Имея указанные выше пометки врача на больничном листке, рабочий пред'являет листок в свое предприятие (учреждение). Администрация предприятия, в котором он работает, на обороте больничного листка, в свою очередь, отмечает: 1) с какого и по какое число больной не работал, 2) по какое число он удовлетворен заработком (содержанием), 3) его тарифную ставку, 4) размер его заработка на 2 предшествующих заболеванию месяца; эти сведения также заверяются печатью учреждения.

Заверенный таким образом больничный листок передается рабочим в страховую кассу, которая незамедлительно выдает полагающееся пособие. Если больной не может итти за пособием сам, листок может быть прислан в кассу через другое лицо, а для получения пособия больной должен выдать кому-либо особую доверенность, заверенную фабзавкомом, домовым комитетом, где живет больной, или главным врачом того лечебного заведения, в котором больной находится [1]).

При длительном отпуске, предоставленном для поправления здоровья врачебно-контрольной комиссией, больной, пожелавший куда-нибудь уехать, может получить пособие из кассы за все время вперед.

С другой стороны, больной, направленный для лечения в другой город, имеет право получать причитающееся ему пособие по временной нетрудоспособности в кассе социального страхования по месту лечения; для этого ему необходимо лишь перед от'ездом взять из своей кассы справку и кассовую книжку, по какое число он удовлетворен пособием, а также получить удостоверение с места службы или работы.

---

[1]) Ввиду того, что некоторые страховые органы ввели для застрахованных особые страховые билеты, Цусстрах раз'яснил, что при предоставлении страхового обеспечения иногородним застрахованным страховые органы места выдачи пособий выдают таковые независимо от наличия или отсутствия у застрахованных страховых билетов.

Пособия беременным и роженицам

Пособие при временной утрате трудоспособности по беременности и родам выдается (как застрахованным работницам, так и женам застрахованных) в том же порядке и размере фактического заработка беременной (роженицы) за все время их отпуска (ст. 181 Кодекса Законов о Труде).

Согласно ст. 132 Кодекса Законов о Труде, женщины, занятые физическим трудом, освобождаются от работы в течение 8 недель до и 8 недель после родов, а занятые конторским и умственным трудом — в течение 6 недель до и 6 недель после родов [1]).

Иногда врач может впасть в ошибку при определении до-родового периода и освободить работницу от работы ранее положенного по закону срока (напр., за 9 недель); в этих случаях интересы работницы не страдают, и она получает пособие за весь дородовой период.

Практика органов страхований установила также, что пособие за послеродовой период подлежит выдаче и при мертворождении.

После выкидыша (естественного или произведенного врачом в лечебном заведении) работницы физического труда, по представлению врачебно-контрольной комиссии, освобождаются от работы и получают пособие в течение 3-х недель, а работницы умственного и конторского труда — на 2 недели.

Случаи, приравненные к временной нетрудоспособности

Как было указано выше, закон приравнивает к временной нетрудоспособности случаи, когда рабочий, вследствие карантина или необходимости ухода за больным членом семьи, не мог выполнять работу по месту своей службы. Необходимость освобождения от работы по случаю появления в семье застрахованного остро заразных заболеваний (например, сыпного тифа) или после перенесения самим застрахованным какой-либо заразной болезни (эти оба случая и вызывают необходимость карантина) — определяется лечащим врачом или врачебно-контрольной комиссией; на больничном листке должны быть указаны: 1) характер и время заболевания члена семьи, 2) срок, необходимый для изоляции и определяемый врачом или врачебно-контрольной комиссией и 3) время произведенной дезинфекции.

Пособие в этих случаях выдается страховой кассой на общих основаниях.

---

[1]) Во исполнение прим. к ст. 132 Кодекса Законов о Труде Народным Комиссариатом Труда издан список профессий конторского и умственного труда, для которых установлен срок отпуска по материнству также в 8 недель до и 8 недель после родов (подробности см. в главе «Труд женщин»).

Уход за заболевшим членом семьи

Освобождение от работы по случаю ухода за больными членами семьи допускается лишь в случае невозможности помещения больного в больницу и при отсутствии другого взрослого человека, могущего ухаживать за больным; само собою разумеется, что налицо должно быть тяжелое заболевание, безусловно требующее специального ухода [1]).

Эти обстоятельства должны быть документально заверены лечащим врачом и подтверждены справкой домоуправления об отсутствии иного лица для ухода за больным. Для получения освобождения вовсе не требуется, чтобы заболевший член семьи, требующий ухода за ним, обязательно состоял на иждивении застрахованного. Длительность отпуска на срок более 3-х дней для ухода за заболевшим членом семьи предоставляется только врачебно-контрольной комиссией; само собою разумеется, что освобожденный от работы (для ухода за заболевшим членом семьи) получает из страхкассы пособие только в размере своего фактического заработка.

Борьба с злоупотреблениями при получении пособий по временной нетрудоспособности

Ограниченность страховых средств, с одной стороны, и наличие злоупотреблений со стороны застрахованных при получении пособий по временной нетрудоспособности (симуляция и т. п.), с другой — заставляют страхорганы принимать строгие предупредительные меры против этих злоупотреблений. Прежде всего медицинскому персоналу строго вменено в обязанность давать освобождение от работ лишь при наличии болезни, а отнюдь не по просьбе самих застрахованных; пособия подлежат выплате только по больничным листкам, которые необходимо заполнять согласно установленных правил.

Для проверки нетрудоспособных на дому организуется при страховых кассах постоянный контрольный аппарат; помимо этого, страховые органы обязуются привлекать к уголовной и дисциплинарной ответственности лиц медицинского персонала, виновных в неправильной выдаче и заполнении больничных листков, а также администрации учреждений (предприятий) и частных лиц, виновных в сообщении неправильных сведений о заработке застрахованного ко времени прекращения и возобновления работы.

Дополнительные виды обеспечения.

Дополнительные пособия выдаются страховыми кассами в случаях:

а) рождения ребенка — на предметы ухода (детское приданое) и на кормление ребенка;

[1]) Единственное исключение из этого правила установлено практикой лишь в отношении детей грудного возраста; всякое их заболевание освобождает от работы их мать.

б) смерти застрахованного или члена его семьи — на погребение.

Эти специальные виды пособия имеют своей целью оказать поддержку рабочему в самые тяжелые для него моменты жизни, вызывающие усиленные расходы из его скромных средств.

Пособия на предметы ухода за ребенком и на кормление

Пособие на предметы ухода за новорожденным и на кормление ребенка выдается как самим застрахованным работницам, так и женам рабочих и служащих; на предметы ухода за ребенком выдается единовременное пособие, а на кормление — ежемесячное пособие в течение 9-ти месяцев со дня рождения ребенка (ст. 183 Кодекса Законов о Труде). Для получения этих пособий не имеет значения, родился ли ребенок от женщины, состоящей в зарегистрированном или в незарегистрированном браке с застрахованным, ибо закон в данном случае имеет в виду главным образом интересы детей [1]); поэтому дополнительные пособия выдаются также независимо и от имущественного положения застрахованного и его семьи.

Если работница или жена застрахованного разрешилась двойней, пособие на предметы ухода и на кормление выплачивается на каждого из родившихся младенцев.

Пособие на кормление выдается независимо от того, кормит ли мать ребенка грудью или ребенок вскармливается искусственно; в течение установленных 9-ти месяцев пособие продолжает выдаваться, невзирая и на возможную смерть матери или отца ребенка.

Точно так же подлежит выдаче пособие на предметы ухода и в случае рождения ребенка мертвым, ибо этот вид пособия предназначается для возмещения расходов застрахованного на предметы ухода, которые уже произведены большею частью до родов.

Кто имеет право на получение пособия

Необходимым условием для получения дополнительного пособия является рождение ребенка в период работы по найму его застрахованного родителя. Дополнительное пособие выдается также на общих основаниях: 1) безработным родителям, если они получают пособие по безработице, и женам их; 2) инвалидам, получающим пенсию, и 3) членам семьи умершего, получающим после его смерти пенсию.

Срок выдачи пособия на предметы ухода за ребенком

Женам застрахованных (или самим работницам) пособие на предметы ухода за ребенком выдаются, по их желанию, или

[1]) При незарегистрированном браке надлежит лишь доказать действительное происхождение ребенка, например, путем представления выписки из записи о рождении ребенка.

после родов или за месяц до предполагаемых родов; право выбора срока для получения пособия принадлежит роженице.

Для получения пособия за 1 месяц до родов беременная должна представить соответствующее удостоверение врачебно-контрольной комиссии, а также удостоверение с места службы ее или мужа (для остальных категорий застрахованных достаточно представления пенсионной книжки, а для безработных — удостоверения из страхкассы о получении пособия по безработице).

С согласия матери страховая касса может выдать пособие не деньгами, а самими предметами ухода в натуре.

Единовременное пособие на предметы ухода выдается в размере 50% средней месячной заработной платы данной местности.

Пособие на кормление ребенка

На основании ст. 183 Кодекса Законов о Труде пособие на кормление ребенка выдается ежемесячно с первого дня рождения и в течение 9-ти месяцев со дня рождения ребенка.

Выдача дополнительного пособия на кормление продолжается до истечении 9-ти месячного срока и в том случае, если работница или рабочий после рождения у них ребенка теряют работу или застрахованный будет призван в ряды Красной армии [1]).

Развод жены застрахованного с мужем не прекращает выдачу пособия. Пособие на кормление ребенка выдается вперед за месяц. При получении в первый раз — по пред'явлении метрической выписи о рождении ребенка и удостоверения с места службы одного из родителей; при последующих выплатах пособия — достаточно удостоверения домового управления, что ребенок жив.

Пособие на кормление уплачивается в размере $^1/_4$ пособия на предметы ухода.

Пособие на погребение

Пособие на погребение выплачивается страхкассами как в случае смерти самого застрахованного, так и в случае смерти нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении [2]). В случае смерти члена семьи застрахованного на получение этого пособия имеют право те же категории лиц, как было указано выше, т.-е.:

---

[1]) Согласно постановления НКТ от 8/II 1923 г., № 58/18 («Известия НКТ», 1923 г., № 6), лица, призванные на военную службу, имеют право на дополнительные пособия и в том случае, если ребенок родился в течение одного месяца со дня призыва.

[2]) Точный круг лиц, могущих быть отнесенными в число членов семьи, в законе не определен. Практика московского управления Соцстраха «под членами семьи, находящимися на иждивении застрахованного», разумеет: супруга, несовершеннолетних детей, братьев и сестер до достижения ими 16-летнего возраста, и нетрудоспособных родителей, отнесенных врачебной экспертизой к первым трем группам инвалидности.

1) застрахованные рабочие и служащие,

2) безработные, получающие пособие из кассы по безработице,

3) инвалиды труда, получающие пенсию,

4) члены семей умерших, получающих вдовью или сиротскую пенсию,

5) члены семей призванных в Красную армию рабочих и служащих, а также получающих пособие безработных, если смерть произошла не позже, как через месяц после мобилизации.

Пособие на погребение застрахованного выдается тому лицу, которое фактически хоронило или будет хоронить умершего (это может быть совершенно постороннее лицо); для получения пособия пред'являются: а) документы, удостоверяющие, что расходы на погребение застрахованного берет или взяло на себя такое-то лицо, б) документы, свидетельствующие о том, что умерший был застрахован (удостоверение с места его службы) и в) выпись из акта гражданского состояния о его смерти.

Пособие на погребение членов семьи застрахованного выплачивается по пред'явлении: 1) метрической выписи о смерти, 2) удостоверения о службе застрахованного, 3) удостоверения домоуправления о том, что умерший состоял в родстве с застрахованным и находился на его иждивении, 4) документа, удостоверяющего нетрудоспособность умершего (например, свидетельство врачебной экспертизы).

Пособие на погребение выдается: на погребение лиц, достигших 10-летнего возраста и старше — в размере средней месячной зарплаты данной местности, на погребение лиц, не достигших 10-летнего возраста — в размере 50% средней месячной зарплаты данной местности.

С согласия заинтересованного лица денежное пособие может быть заменено предоставлением средств к погребению в натуральной форме.

Конкретные размеры пособий по дополнительным видам обеспечения (на предметы ухода и на кормление ребенка, на погребение) устанавливаются губ. (обл.) страховыми кассами на три месяца вперед на основании материалов о средней месячной зарплате данной местности, представляемых статистикой труда Губ. Совета Профсоюзов; размер пособий для сельских местностей соответственно понижается.

Указанный размер пособий может быть изменен (уменьшен или увеличен) не иначе, как с разрешения Центрального Управления соц. страхования и по представлению Главсоцстраха соответствующей Союзной Республики.

Страхование на случай безработицы.

Еще в начале этой главы отмечалось, что обязательное государственное страхование от безработицы из капиталистических стран существует только в Англии; капиталистическое общество, руководствуясь при проведении отдельных отраслей страхования рабо-

чих своими классовыми интересами, меньше всего уделяет внимания страхованию на случай безработицы. А между тем этот вид страхования имеет громадное значение для широких рабочих масс: в капиталистических странах всегда имеется резервная армия безработных, обреченных на это состояние в течение своей трудовой жизни на более или менее длительный период времени.

Безработный, это — почти всегда трудоспособный работник, лишившийся своей должности большей частью не по своей вине и необеспеченный в своем существовании.

Вот почему возможно полное по охвату категорий работников проведение страхования на случай безработицы стало возможным только в пролетарском государстве СССР.

Какие безработные имеют право на получение пособия по безработице

Правом на получение пособий по безработице пользуются безработные, ранее работавшие по найму, не имеющие никаких средств к существованию в виде заработков или каких-либо других доходов от торговли, промысла, хозяйства и т. п., следующих категорий:

1) квалифицированные рабочие (например, слесаря, токаря) и лица умственного труда высокой квалификации, получившие специальное образование, как-то: инженеры, врачи и пр. — независимо от того, сколько времени работал по найму;

2) неквалифицированные рабочие (например, чернорабочие), состоящие членами профсоюзов и проработавшие по найму непрерывно до утраты работы не менее 1 года, а не состоящие членами профсоюзов, если они проработали непрерывно по найму до утраты работы не менее 3-х лет [1];

3) служащие — члены профсоюзов, проработавшие по найму непрерывно до утраты работы не менее трех лет, а служащие, не состоящие членами профсоюзов, — в течение времени не менее 5 лет;

4) несовершеннолетние до 18 лет, работавшие ранее по найму (независимо от стажа работы);

5) малолетние в возрасте до 16 лет, если они поступили на работу с разрешения инспектора труда, и

6) демобилизованные и уволенные в бессрочный отпуск красноармейцы и краснофлотцы, если непосредственно до поступления на военную службу они работали и служили по найму.

Кроме того, для получения пособия указанные категории безработных, лишившиеся работы по найму, должны зарегистрироваться в посредническом органе (на бирже труда или посреднических бюро, состоящих при биржах труда, а там, где таковых

[1] Домашние работники и работницы в отношении стажа и прочих условий приобретения права на получение пособий по безработице приравниваются к категории рабочих.

не имеется — в профессиональном союзе не позднее трех месяцев со дня прекращения работы по найму.

Это нужно для того, чтобы установить непрерывную работу безработного до утраты работы.

Инвалиды труда IV — VI гр. при своевременной регистрации в посреднических органах имеют право на пособие по безработице на общих основаниях, т.-е. при наличии признаков, указанных выше (трудового стажа, состояния в профсоюзе и т. п.).

Время болезни или безработицы (при своевременной регистрации на бирже труда или посреднических органах), происшедшее в течение требуемого стажа работы (от 1—5 лет), засчитывается в стаж.

Следует также особо отметить, что причина безработицы (увольнение со службы, уход самовольный и т. п.) на получение пособия не влияет.

Продолжительность выдачи пособия

Пособие по безработице выдается со дня подачи заявления в страхкассу и не ранее дня, по который безработному выплачена компенсация при увольнении; выдача пособия прекращается со дня поступления безработного на работу.

Пособие выдается в течение 6 месяцев каждого года безработицы данного безработного, считая со дня назначения пособия; поэтому, если безработица длится свыше одного года, выдача пособия с начала следующего года безработицы возобновляется [1]).

Все же, в случаях повторной безработицы в течение данного года, безработный в общей сложности не может получать пособия более 6-ти месяцев.

Перерывы, вследствие посылки безработного на временную работу, и период времени утраты им трудоспособности (заболевание), за который ему также выдавалось пособие по безработице, в предельный срок выдачи пособия не зачисляются.

Размер пособия

Пособие выдается по дневному расчету лишь за пропущенные вследствие безработицы рабочие дни, исключая дней, за которые безработным было получено вознаграждение вследствие посылки его на временную работу.

По размеру пособия безработные делятся на две категории: по первой категории пособие (в размере 30% средней месячной зарплаты данной местности) получают квалифицированные рабочие, лица умственного труда высокой квалификации и уво-

[1]) Губернским (обл.) органам соц. страхования, в зависимости от состояния безработицы и страховых средств, предоставлено право удлинять предельный срок выдачи пособий для квалифицированных рабочих и других категорий безработных до 9 месяцев в году.

лейные в бессрочный отпуск красноармейцы (краснофлотцы); по второй категории (в размерах $^2/_3$ пособия I категории получают все остальные категории безработных, имеющие право вообще на пособие. Размер дневного пособия определяется путем деления причитающегося безработному месячного пособия на 24 [1]).

Порядок назначения и выдачи пособий

Безработный, желающий получать пособие, подает о том письменное заявление непосредственно в страхкассу с указанием профессионального номера, под которым он зарегистрирован, и названия секции, на учете которой он состоит. К заявлению безработный должен приложить следующие документы:

1) членскую книжку профсоюза, если он состоит членом союза;

2) расчетную книжку или удостоверение с последней службы или работы с указанием: а) должности и профессии, б) времени увольнения, в) времени, по которое им при увольнении получена заработная плата, включая и выходное пособие, г) времени последней работы и д) разряда тарифной ставки и заработка за последний месяц работы;

3) документы с места прежней работы или службы, устанавливающие общий стаж его работы по найму (в тех случаях, когда стаж является условием для получения пособия);

4) удостоверение домоуправления или сельсовета о том, что он не имеет средств к существованию в виде заработков, доходов от торговли, промысла, хозяйства и пр.

Безработные из демобилизованных или уволенных в бессрочный отпуск из рядов Красной армии, кроме того, должны представить свою личную карточку.

Если по тем или иным уважительным причинам безработный не представит справки от домоуправления или сельсовета о своем материальном положении, Страхкасса может для этого назначить специальное обследование; при этом, следует оговорить, что учитывается имущественное положение лишь самого безработного, а не членов его семьи.

Как должностные лица, выдавшие неправильные удостоверения о службе безработного или его материальном положении, так и сам безработный, давший о себе заведомо неверные сведения с целью получения пособия, — могут быть привлечены к уголовной ответственности.

Страховая касса по мере накопления заявлений, но не реже раза в неделю, представляет соответствующей профсекции биржи труда списки лиц, подавших заявления, для проверки факта состояния безработного на учете и времени его регистрации

---

[1]) О порядке исчисления конкретных размеров пособия по безработице см выше.

на бирже труда; списки с соответствующей отметкой биржи труда возвращаются в страхкассу.

Особая комиссия (в составе представителей от страхкассы, посреднического органа и межсоюзного об'единения) рассматривает вопрос о назначении пособия в течение недели со дня подачи заявления и определяет как право безработного на пособие, так и размер пособия; если за безработным будет признано право на пособие, комиссия ему выдает на получение пособия особый листок безработного. В случае отказа в назначении пособия безработный может обжаловать решение комиссии в губернскую кассу социального страхования. При посылке безработного, получающего пособие, на постоянную работу биржа труда отбирает у безработного выданный страховой кассой «листок», делает об этом отметку в профессиональной карточке безработного и соответствующим извещением о снятии с учета пересылает «листок» в страхкассу.

Кроме того, биржа труда периодически сообщает страхкассе о всех случаях посылки лиц, получающих пособие, на временную работу, а также отказа их от предложенной работы или трудовой помощи.

В течение всего периода получения пособия безработный находится под наблюдением страхкассы, при чем в сомнительных случаях, когда имущественные достатки безработного не выяснены, страхкасса может назначить обследование материального положения безработного.

В этих целях при ежемесячном получении из страхкассы пособия безработный должен представить удостоверение Домоуправления, сельсовета или другого соответствующего органа об отсутствии перемен в его имущественном положении и о том, что он нигде не работает по найму.

Случаи и порядок лишения безработного права на получение пособия

Безработный по постановлению комиссии лишается права на получение пособия в случаях:

а) снятия с учета в посредническом органе (бирже труда или посредническом бюро) вследствие неявки в установленный на отметку срок без уважительных причин;

б) отказа без уважительных причин от работы, предложенной ему посредническим органом, в котором он зарегистрирован;

в) обнаружения обследованием наличия у безработного достаточных заработков или доходов к существованию.

Отказ комиссии в дальнейшей выдаче пособия может быть обжалован безработным в губернскую кассу соц. страхования, решения которой считаются окончательными и дальнейшему обжалованию не подлежат.

Право безработных на обеспечение при временной нетрудоспособности и по дополнительным видам

При временной нетрудоспособности безработные продолжают получать причитающееся им пособие по безработице впредь до восстановления трудоспособности или установления инвалидности; в этих случаях установленный для получения пособия по безработице предельный срок в 6 месяцев не соблюдается.

Женщины-безработные, имеющие право на пособие, при беременности получают пособие по безработице (независимо от категории, к которой они отнесены) по I категории в течение 6 недель до родов и 6 недель после родов, хотя бы и истек предельный 6-месячный срок для получения пособия.

Дополнительные пособия на предметы ухода за ребенком и на кормление выдаются как самим безработным, получающим пособие по безработице, так и женам их, на общих со всеми застрахованными основаниях.

На тех же основаниях выдается пособие на погребение безработных, получающих пособие по безработице, а также на погребение членов семьи, находящихся на иждивении безработного.

Пособия по беременности и родам и дополнительные виды пособия выдаются и в том случае, если безработные уже утратили право на самое пособие по безработице вследствие истечения 6-месячного срока получения пособий.

Обеспечение инвалидов труда

Страхование на случай инвалидности и на случай смерти (безвестного отсутствия) кормильца семьи.

Как было указано выше, рабочий при заболевании получает пособие по временной нетрудоспособности до тех пор, пока он не оправится от болезни, или пока не будет установлена его стойкая нетрудоспособность, т.-е. потеря его трудоспособности навсегда; теряет трудоспособность рабочий и вследствие увечья и при наступлении старости; в этих случаях он становится инвалидом труда.

Согласно ст. 187 Кодекса Законов о Труде, правом на социальное обеспечение при инвалидности пользуются все лица, работавшие по найму и потерявшие трудоспособность вследствие увечья, заболевания или старости.

Для получения пенсии необходимо лишь, чтобы инвалидность, т.-е. стойкая утрата трудоспособности рабочего наступила в период работы его по найму. Для назначения пенсии не имеет значения, сколько времени работал рабочий или служащий по найму до его инвалидности и при каких обстоятельствах инвалидность наступила (на работе ли от несчастного случая или в домашней обстановке при колке дров); даже при виновности самого рабочего в причинении себе увечья (например, при не-

осторожном обращении с машиной) пенсия выдается на общих основаниях.

Кроме этих категорий инвалидов труда, на органы социального страхования возложена обязанность обеспечения и инвалидов гражданской войны из числа рабочих и служащих в количестве 20.000 чел. по всему Союзу ССР. Отбор инвалидов гражданской войны, подлежащих обеспечению за счет страховых органов, производится особыми комиссиями в составе представителей местного об'единения профсоюзов и местных органов соц. страхования и соц. обеспечения.

Необходимость 8-летнего трудового стажа для инвалидов старости

Единственное ограничение для получения пенсии по инвалидности закон устанавливает для инвалидов старости; из инвалидов, потерявших свою трудоспособность вследствие старости, имеют право на пенсию лишь те из них, которые до инвалидности непрерывно проработали по найму не менее 8-ми лет.

Это требование восьмилетнего трудового стажа для инвалидов старости установлено для того, чтобы пенсию по старости не смогли получать те, которые до Октябрьской Революции не были пролетариями и не работали по найму, а быть может даже сами эксплоатировали чужой труд (например, бывшие владельцы мастерских и т. п.).

Обеспечение инвалидов, утративших трудоспособность в царское время

Рабочие или служащие, ставшие инвалидами труда еще в царское время, имеют право на пенсию и ныне, если докажут свой 8-летний трудовой стаж до наступления инвалидности и при условии, что они не эксплоатировали чужого труда в течение времени до подачи заявления о назначении пенсии; заявление о назначении пенсии должно было быть подано в течение 2-х лет со дня издания декрета о социальном обеспечении, т.-е. до 31 октября 1920 г. Инвалиды царского времени, не подавшие до 31 октября 1920 г. заявления о назначении им пенсии, теряют право на пенсию вообще.

Деление инвалидов по группам

Все инвалиды, в зависимости от степени утраты трудоспособности, их прежней профессии и рода посильной им работы, делятся на 6 групп.

I группа — инвалиды не только неспособные ни к какому труду, дающему заработок, но нуждающиеся еще в посторонней помощи для удовлетворения их обычных жизненных потребностей.

II группа — инвалиды, неспособные ни к какому труду, дающему заработок, но не нуждающиеся в постороннем уходе.

III группа—инвалиды, не только вынужденные отказаться от своей обычной профессии, но и вообще неспособные ни к какой регулярной профессиональной работе и могущие добывать средства к существованию лишь случайной, временной и притом легкой работой.

IV группа — инвалиды, вынужденные перейти к другой профессии более низкой квалификации.

V группа — инвалиды, вынужденные отказаться от своей обычной профессии и перейти к другой профессии такой же квалификации, если они нуждаются для такого перехода в услугах страховых органов.

VI группа — инвалиды, могущие продолжать свою прежнюю профессиональную деятельность, но с пониженной производительностью.

Как обеспечиваются инвалиды труда

Страховые кассы обеспечивают лишь тех инвалидов, которые по освидетельствовании признаны неспособными к постоянной работе, дающей заработок, т.-е. обеспечение получают инвалиды I, II и III групп (см. выше определение групп инвалидности). Остальные инвалиды (IV — VI групп), при условии их своевременной регистрации на бирже труда, обеспечиваются, как безработные, и получают пособие по безработице на общих со всеми безработными основаниях.

Инвалиды I, II и III групп обеспечиваются или путем выдачи им денежных пенсий или путем помещения их в инвалидные учреждения (инвалидные дома, колонии, мастерские и т. п.). Инвалиды гражданской войны, получающие обеспечение за счет органов соц. страхования, получают от последних пенсию по общим нормам, установленным для инвалидов, утративших трудоспособность вследствие болезни или старости.

Пенсия. В настоящее время инвалиды труда (по болезни или старости) получают следующую пенсию:

а) инвалиды I группы в размере 50% средней месячной зарплаты данной местности,

б) инвалиды II группы $^2/_3$ полной пенсии и

в) инвалиды III группы — половину пенсии, установленной для I группы. Конкретные размеры пенсии определяются местными губ. органами соц. страхования на основании данных статистики труда Губ. Совета Профсоюзов на три месяца вперед, в соответствии с уровнем зарплаты в губ. и уездных городах, при чем для уездов и сельских местностей норма пенсии соответственно понижается. Изменение (уменьшение или увеличение) указанных размеров пенсии допускается не иначе, как с разрешения Цусстраха; мотивированные ходатайства об этом могут возбуждаться только через Главсоцстрах соответствующей Союзной Республики [1]).

[1]) По размеру обеспечения инвалиды труда, утратившие трудоспособность вследствие увечья или профессионального заболевания, полученного в связи с работой по найму, выделены в особую группу,

Помещение в инвалидные учреждения. Органы социального страхования, с согласия инвалидов, предоставляют им взамен денежных пенсий обеспечение натурой, путем помещения в инвалидные учреждения (инвалидные дома, мастерские, техникумы).

Если инвалид одинок и стар и, вдобавок, требует за собой ухода, он может быть помещен в инвалидный дом или убежище, которое принимает таких инвалидов труда на полное иждивение.

Инвалидные дома содержатся органами социального обеспечения, которым страховые кассы возмещают стоимость содержания инвалидов труда. Инвалид, еще не старый и желающий работать и подучиться по новой доступной ему специальности, может быть послан (взамен пенсии) в техникум или учебно-профессиональные мастерские органов социального обеспечения; за обучение этих инвалидов страховые кассы не только отдают причитающиеся последним пенсии, но еще и приплачивают по мере надобности сверх этих сумм [1]).

Льготы при занятии промыслом, ремеслом и торговлей. Инвалиды труда всех групп, желающие заняться (единолично) каким-либо ремеслом или промыслом либо торговлей, получают от местных финорганов бесплатный патент I разряда; инвалиды же первых трех групп, кроме того, имеют право на бесплатный патент II разряда.

Следует еще раз отметить, что во всех этих случаях (помещение инвалида в инвалидные учреждения, выборка патента) инвалид (и его семья) пенсию денежную не получает.

Обеспечение инвалидов труда, утративших трудоспособность вследствие увечья или профессиональных заболеваний

Недостаток страховых средств временно не позволяет увеличить размер пенсий всем инвалидам труда. Поэтому органы социального страхования постепенно производят увеличение размеров пенсии в отношении наиболее нуждающихся групп инвалидов; само собой разумеется, что в этом отношении в первую очередь должны быть выделены инвалиды труда, стойкая нетрудоспособность которых произошла от полученных ими в связи с работой по найму увечий или профессиональных заболеваний.

Что такое увечье в связи с работой по найму

Под увечьем, полученным в связи с работой по найму, надлежит понимать внезапное повреждение здоровья, вызванное

[1]) Органы социального обеспечения организуют инвалидов войны в кооперативные об'единения, которые, в свою очередь, открывают мастерские и ряд учреждений торговых, обслуживаемых трудом самих инвалидов. Инвалиды труда могут входить в эти кооперативные об'единения на тех же основаниях, что и инвалиды войны.

внешним событием (несчастным случаем), которое произошло с рабочим:

1) при выполнении своих служебных обязанностей (если, например, рука рабочего во время точки снаряда попала в станок) или при исполнении поручения нанимателя (директора, мастера завода и т. п.);

2) при выполнении работы, хотя и без поручения администрации предприятия, но в интересах предприятия или лично нанимателя;

3) в месте, где расположено предприятие или на месте работы в течение рабочего времени, включая установленные перерывы (например, на еду), а также времени до наступления или окончания рабочего дня, потребного на приведение в порядок внешнего вида рабочего, его одежды, орудий производства, помещения и т. п.;

4) вблизи предприятия или места работы в течение рабочего дня, если нахождение в этом месте не было запрещено правилами внутреннего распорядка предприятия.

Если рабочий в течение рабочего дня, оставив работу, побежит в чайную напротив и попадет под трамвай, он не получает права на пенсию, как инвалид-увечник;

5) во время пути из дома на работу и с работы домой (если рабочий, например, попал под поезд при возвращении домой).

Если увечье получено рабочим при указанных выше обстоятельствах, рабочий включается в категорию инвалидов-увечников, которые получают повышенное обеспечение.

Этого обеспечения рабочий не получает лишь в том случае, если он либо сам причинит себе увечье, либо получит увечье при совершении уголовно-наказуемого деяния.

Что такое профессиональное заболевание

Под профессиональным заболеванием разумеются те болезни, которые развиваются у рабочего вследствие вредных условий его работы в данном производстве. Скажем, рабочий по литью свинца, находясь под постоянным вредным воздействием свинцовых испарений, может получить паралич или заболеть нефритом (болезнь почек); эти заболевания — при известном длительном сроке работы в условиях данного производства — являются профессиональными заболеваниями.

Поэтому для приобретения права на пенсию вследствие профессиональных заболеваний необходимо, чтобы застрахованный — с одной стороны — непрерывно занимался этой работой в течение определенного минимального срока, и — с другой стороны — чтобы инвалидность (или смерть) его наступила в период работы по найму или в течение максимального точно установленного промежутка времени, который может пройти между оставлением работы в данном производстве и выявлением инвалидности.

Как список профессиональных заболеваний, при наличии которых возникает самое право на пенсию, так и указанные сроки (минимальный стаж работы и максимальный промежуток времени между заболеванием и оставлением работ) устанавливаются центральными органами соц. страхования.

Как обеспечиваются инвалиды-увечники

Инвалиды увечные обеспечиваются на тех же началах, что и инвалиды, утратившие трудоспособность по болезни или вследствие старости, т.-е. или в форме денежных пенсий или путем помещения в инвалидные учреждения.

По размеру обеспечения (пенсии) инвалиды-увечные разделяются на две категории: 1) в первую категорию включаются инвалиды, получившие увечье в связи с работой по найму до 1 января 1924 г., 2) во вторую категорию попадают инвалиды, получившие увечье после 1 января 1924 г.

Поэтому для отнесения инвалида-увечника к той или иной категории имеет главным образом значение время причинения рабочему увечья.

Размер пенсии инвалидов, получивших увечье до 1 января 1924 года

При исчислении размера пенсии инвалидам, получившим увечье до 1 января 1924 года, за основу принимается средний месячный заработок здорового рабочего того же союза и той же квалификации в последние три месяца до назначения пенсии по месту жительства инвалида. Размер этого заработка и соответственно пенсии устанавливается окончательно губернским органом социального страхования, который берет все нужные для этого сведения из соответствующего профсоюза.

Предположим, токарь Иванов 20/XII 1923 года попал под машину и получил увечье; пролежав в больнице на излечении до 1/VI 1924 года, Иванов обратился за получением пенсии в страховую кассу, и пенсия ему была назначена с 15/VI 1924 года, как инвалиду I группы. Как следует исчислять размер его пенсии? Губернский орган социального страхования (или губкасса) берет сведения в местном отделении союза металлистов о заработке токарей (той же квалификации, что и Иванов) за три предшествующие назначению пенсии месяца, т.-е. за время с 15/III—15/VI 1924 г. Если за эти три месяца токарь той же квалификации заработал 90 руб.,—следовательно, средний размер месячного заработка будет равен 30 рублям. Как инвалид I группы, Иванов получит полную пенсию в размере 30 рублей.

Практикой НКТ установлено, что размер пенсии инвалидам, получившим увечье до Революции или настолько давно, что невозможно определить точную квалификацию инвалида, определяется на основе среднего заработка работников данной профессии по месту жительства инвалида.

Размер пенсии инвалидам, получившим увечье после 1 января 1924 года

При исчислении размера месячной пенсии инвалидам, получившим увечье после 1 января 1924 года, в основу кладется фактический заработок увечного за три месяца, предшествующие моменту получения увечья, путем деления суммы этого заработка на три.

Поэтому, если слесарь Сидоров получил увечье 10/X 1924 г., то для того, чтобы определить размер следуемой ему пенсии, надо выяснить фактический его заработок с 10/VII—10/X; так как, предположим, его заработок за это время составлял 135 рублей, размер пенсии Сидорову, признанному инвалидом I группы, будет равен $^1/_3$ этой суммы, т.-е. 45 рублям.

Как изменяется размер пенсии инвалиду в зависимости от его группы

В зависимости от отнесения инвалида-увечного к одной из двух категорий пенсия назначается:

1) в размере полного заработка — инвалидам I группы;
2) $^3/_4$ полного заработка — инвалидам II группы;
3) $^1/_2$ полного заработка — инвалидам III группы.

Определенная в таком порядке пенсия инвалидам-увечным не подлежит дальнейшему изменению, хотя бы средний размер заработка рабочих повышался или понижался.

В том случае, если исчисленная таким образом пенсия инвалиду-увечному окажется ниже общих пенсионных норм, то пенсия увечному выдается по общим нормам пенсий для инвалидов.

Это может иметь место только в отношении рабочих неквалифицированных, имевших до получения увечья незначительный заработок.

Учет имущественного положения при назначении пенсии инвалидам-увечным

Степень материального обеспечения имеет решающее значение при назначении пенсии инвалидам, ставшим таковыми по болезни или вследствие старости.

Пенсии же инвалидам-увечным выдаются вне зависимости от имущественного положения как самого инвалида, так и его родных.

Поэтому инвалид-увечный, имеющий доходы или заработок (от работы ли по найму или от других занятий), получает следуемую ему пенсию в полном об'еме, независимо от размера этих заработков или дохода.

Инвалид-увечный лишается пенсии лишь тогда, когда он занимается эксплоатацией чужого труда в целях извлечения при-

были или когда он выбирает патент выше II разряда для торговли [1]).

Как обеспечиваются инвалиды, утратившие трудоспособность вследствие профессиональных заболеваний

Правила, установленные для обеспечения инвалидов-увечников, распространяются на общих основаниях и на инвалидов труда, утративших трудоспособность вследствие профессиональных заболеваний.

Эти группы инвалидов обеспечиваются в указанном порядке лишь в том случае, когда работа, повлекшая за собой профессиональное заболевание, была прекращена не ранее 1 января 1925 года.

Дополнительные пособия инвалидам труда

Инвалиды труда имеют право на все виды дополнительных пособий наравне со всеми застрахованными. Инвалид получает пособие: 1) на предмет ухода и на кормление ребенка и 2) на погребение умерших членов его семьи, состоявших на его иждивении.

Обеспечение инвалидов труда, занятых работой по найму

Инвалиды труда, занятые работой по найму, на время этой работы с пенсии снимаются.

В случае заболевания в период работы по найму инвалиды получают пособие по временной нетрудоспособности в размере своего фактического заработка лишь в течение 2-х месяцев беспрерывно, а при повторности заболевания — не дольше 3-х месяцев в течение года; при временной утрате трудоспособности на больший срок по истечении 2-х месяцев (а в надлежащих случаях — 3-х месяцев) инвалид труда снимается с пособия и переводится на пенсию.

Исключение из этого правила делается лишь в отношении тех инвалидов, временная нетрудоспособность которых вызвана увечьем, полученным в связи с их работой по найму; в этих случаях пособие по временной нетрудоспособности выдается на общих основаниях со всеми застрахованными без ограничения сроков.

Работницы-инвалиды труда, занятые работой по найму, при беременности и родах обеспечиваются также наравне со всеми застрахованными.

---

[1]) В силу примечания к ст. 5 постановления НКТ СССР от 16/VI 1924 г., № 287/564 («Известия НКТ», 1924 г., № 27) губкомиссии по назначению пенсии имеют право лишить пенсии инвалида-увечного, занимающегося торговлей и по патентам I и II разряда.

В течение какого времени выдается пенсия

Пенсия, назначенная инвалиду труда, выдается со дня подачи заявления о назначении пенсии до смерти инвалида.

Инвалид труда может быть снят с пенсии в следующих случаях:

1) когда по состоянию улучшившегося здоровья он по переосвидетельствовании будет переведен в последующие три группы инвалидности, и

2) если его имущественное положение укрепляется, и он может существовать без пенсии.

При от'езде инвалида за границу пенсия ему выдается вперед за три месяца и в течение 6 месяцев со дня от'езда за границу сохраняется за ним.

Обеспечение инвалидов труда (IV—VI) групп инвалидности, утративших трудоспособность вследствие увечья в связи с работой по найму (или профессионального заболевания).

Как было указано выше, страховые органы выдают обеспечение лишь инвалидам первых трех (I—III) групп, т.-е. тем инвалидам, которые признаны неспособными к работе, дающей заработок. В из'ятие этого правила, инвалиды труда IV—VI групп, утратившие трудоспособность не ранее 1 мая 1925 года вследствие увечья в связи с работой по найму (или профессионального заболевания) и потому лишившиеся части своего прежнего заработка, имеют право на обеспечение от страховых органов. Не подлежат обеспечению лишь те лица, для которых полученное увечье не может повлечь за собой утраты заработка, хотя бы они были вынуждены оставить свою прежнюю профессию и перейти к другой (такой же квалификации) и с такой же оплатой труда без специального переобучения и протезирования.

Формы обеспечения

Важнейшей формой обеспечения указанной категории инвалидов труда является денежная пенсия. Размер пенсии зависит от группы инвалидности, к которой будет отнесен инвалид. Определение же группы инвалидности (IV—VI) зависит от размера заработка, утраченного вследствие полученной инвалидности.

Инвалиды, могущие продолжать свою прежнюю профессиональную деятельность, но с значительно пониженной трудоспособностью, либо вынужденные перейти к другой более низкой квалификации, относятся:

К инвалидам IV гр., если это должно повлечь потерю заработка в размере от 30—45%
„ V „ „ „ „ „ 10—30%
„ VI „ „ „ „ „ до 15%

Лица, отнесенные к IV—VI группе инвалидности, имеют право на пенсию в следующих размерах: инвалиды IV группы — в раз-

мере $^1/_3$, инвалиды V группы — $^1/_6$ и инвалиды VI группы — $^1/_{10}$ своего заработка.

Переобучение и протезирование

Инвалиды, относительно которых будет установлено, что они смогут продолжать систематическую работу по своей прежней или новой профессии (с полной или пониженной оплатой труда) только после протезирования или переобучения, имеют право на следующие формы обеспечения:

1) лица, трудоспособность которых может быть восстановлена полностью или частично при помощи протезирования, получают протезы в первую очередь;

2) лица, вынужденные отказаться от своей прежней профессиональной деятельности, но могущие перейти к другой профессии после переобучения, помещаются за счет страховых органов в соответствующие учебные заведения.

До снабжения протезом или поступления в учебное заведение для переобучения инвалиды получают временно пенсию в размере, соответствующем группе их инвалидности. Если же на иждивении инвалида, находящегося на переобучении в учебном заведении, имеется семья, инвалид получает в течении всего времени, потребного для переобучения, на каждого члена семьи, имеющего право на обеспечение, пенсию в размере $^1/_4$ причитающейся самому инвалиду пенсии, но во всяком случае не более $^3/_4$ этой пенсии на всю семью [1]).

Инвалиды, трудоспособность которых после протезирования или переобучения восстановилась не в полной мере, имеют право на пенсию по той группе инвалидности, к которой они отнесены после протезирования или переобучения. Инвалиды, трудоспособность которых после переобучения или протезирования восстановилась полностью, до приискания себе службы или места работы получают, при условии регистрации в посредническом органе, пособие по безработице на общих с прочими безработными основаниях, но независимо от длительности работ по найму.

Обеспечение членов семей застрахованных на случай смерти (или безвестного отсутствия) кормильца семьи.

В случае смерти или засвидетельствованного надлежащим образом безвестного отсутствия лиц, работающих по найму, подлежат социальному обеспечению следующие члены их семей, не имеющие достаточных средств к существованию и находившиеся на иждивении застрахованных:

а) несовершеннолетние дети, братья и сестры до достижения ими 16 лет [2]);

[1]) Инвалиды, отказывающиеся от переобучения, лишаются права на пенсию.

[2]) Также имеют право на обеспечение члены семей умерших застрахованных, хотя и достигшие 16-летнего возраста, но являющиеся совершенно нетрудоспособными, вследствие прирожденных или полученных ими до достижения указанного возраста физических или умственных недостатков (дефективные).

б) нетрудоспособные родители и супруг;

в) те из вышеперечисленных членов семьи, которые хотя и трудоспособны, но имеют при себе детей до 8-летнего возраста (ст. 189 Кодекса Законов о Труде). Специальным декретом на органы соц. страхования возложена обязанность обеспечения на равных со всеми застрахованными основаниях — членов семейств рабочих и служащих, погибших в гражданской войне, пока в количестве до 20.000 ч.

Таким образом мы видим, что советские законы не только обеспечивают рабочего при его жизни, но и сохраняют право на обеспечение после его смерти или безвестного отсутствия за членами его семьи.

Условия приобретения права на обеспечение

Для приобретения права на обеспечение членов семьи необходимо лишь, чтобы смерть застрахованного (или начало его безвестного отсутствия) наступила в период работы его по найму или зарегистрированной его безработицы.

Следует также особо отметить, что обстоятельства, послужившие причиной смерти или безвестного отсутствия застрахованного, не влияют вовсе на приобретение права членов его семьи на обеспечение [1]).

Семья, утратившая кормильца вследствие его безвестного отсутствия и желающая получить обеспечение, должна подать соответствующее заявление в народный суд о признании кормильца безвестно отсутствующим.

Народный суд путем об'явления принимает меры к розыску отсутствующего. По истечении месяца, если не будет разыскано данное лицо, нарсуд назначает дело о признании данного лица безвестно отсутствующим к слушанию и вызывает свидетелей, могущих подтвердить факт его отсутствия; в этом судебном заседании нарсуд и выносит решение о признании кормильца семьи безвестно отсутствующим.

Кто из членов семьи имеет право на обеспечение

Правом на обеспечение пользуются лишь те (перечисленные выше) члены семьи, которые до смерти или безвестного отсутствия кормильца семьи находились на его иждивении и после утраты кормильца семьи не имеют достаточных средств к существованию.

Как уже было отмечено внебрачные дети имеют право на обеспечение наравне с рожденными в зарегистрированном браке; точно так же для получения обеспечения не имеет значения характер родства братьев и сестер с кормильцем семьи (полнородные, родство по отцовской или материнской линии).

---

[1]) Семьи лиц, расстрелянных в белогвардейском восстании, лишены права на обеспечение (см. раз'яснение Цусстраха в журнале «Вопросы Страхования». 1924 г., № 8).

Но супруг (муж или жена) имеет право на обеспечение только при условии состояния с умершим (или при безвестном отсутствии) в зарегистрированном браке и отнесения его органами врачебной экспертизы к первым трем группам инвалидности (I, II и III гр.); этому последнему условию для приобретения права на обеспечение должны удовлетворять также и родители умершего (безвестно отсутствующего) кормильца семьи [1]).

Как обеспечиваются семьи трудящихся, потерявшие кормильца

Денежная помощь является наиболее частым видом обеспечения семей трудящихся, потерявших кормильца. Определение размера этой пенсии зависит не от группы инвалидности умершего, а исключительно от количества членов семьи, подлежащих обеспечению.

В зависимости от количества членов семьи, потерявших своих кормильцев от болезни или старости и имеющих право на обеспечение, установлены следующие нормы:

1) $^2/_3$ полной пенсии инвалиды труда I группы — для семей с 3 и более нетрудоспособными членами семьи;

2) $^1/_2$ полной пенсии инвалиды труда I группы — для семей с 2 нетрудоспособными;

3) $^1/_3$ полной пенсии инвалиды труда I группы — для семей с 1 нетрудоспособным.

Ввиду сравнительно низкого уровня общего пенсионного обеспечения и невозможности дальнейшего увеличения размера пенсий в отношении всех групп, размер пенсии пока увеличен только семьям лиц, умерших от увечья, связанного с работой по найму, или от профессиональных заболеваний.

Размер пенсионного обеспечения членов семей, умерших от увечья, определяется в зависимости от момента смерти инвалида, происшедшей до 1 января 1924 г. и после этого срока.

При исчислении размера пенсий членам семей застрахованных, умерших от увечья до 1 января 1924 года, за основу исчисления принимается действительный средний месячный заработок здорового рабочего того же профсоюза и той же квалификации, которую имел умерший, по месту жительства семьи застрахованного и к моменту назначения пенсии.

При исчислении размера пенсий членам семей застрахованных, умерших от увечья после 1 января 1924 года, или умерших от профессионального заболевания после 1 января 1924 года,

---

[1]) Вопрос о степени материального обеспечения членов семьи, утерявших кормильца, разрешается каждый раз особо органами, назначающими пенсию, при чем последние в этих случаях руководствуются теми же принципами, что и при определении имущественного положения инвалидов труда.

в основу кладется фактический заработок умершего за три предшествующих моменту получения увечья или профессионального заболевания месяца, деленный на три.

Семьям умерших от увечья пенсия назначается в размере:

1) $^3/_4$ указанного полного заработка — семьям с 3 и более нетрудоспособными членами;

2) $^1/_2$ указанного полного заработка — семьям с 2 нетрудоспособными членами;

3) $^1/_3$ указанного полного заработка — семьям с одним нетрудоспособным членом.

В случае, если размер этих пенсий окажется ниже общих пенсионных норм, то пенсия членам семей умерших от увечья или от профессионального заболевания выдается по нормам общим.

При назначении пенсии семьям умерших от увечья или от профессионального заболевания имущественное положение членов семьи, подлежащих обеспечению, значения не имеет.

Взамен денежной пенсии подлежащий обеспечению член семьи умершего застрахованного с его согласия может быть помещен за счет страховых средств в инвалидный дом, если он стар и беспризорен, или в техникум (профессиональные технические мастерские), если он пожелает обучиться мастерству. Несовершеннолетние члены семьи умершего (дети, братья, сестры) могут быть помещены в учреждения Народного Комиссариата Просвещения (детские ясли, приюты, учебные заведения).

Дополнительные виды обеспечения членов семей умерших застрахованных

Члены семей умерших застрахованных, получающие пенсию, имеют право наравне со всеми застрахованными получать все виды дополнительных пособий: 1) на предметы ухода и на кормление ребенка и 2) на погребение.

До каких пор выдается обеспечение (пенсия) членам семей умерших застрахованных

Пенсия по случаю смерти или безвестного отсутствия кормильца семьи назначаются со дня подачи заявления о назначении пенсии и выдаются: 1) нетрудоспособным членам семьи — по день смерти, если только ранее этого срока трудоспособность их не восстановится до IV группы инвалида и выше; 2) несовершеннолетним — до достижения ими 16-летнего возраста; 3) лицам, занятым уходом за детьми, до достижения последними 8-летнего возраста.

Порядок назначения и выдачи пенсий инвалидам труда и членам семей умерших кормильцев.

Заявление о назначении обеспечения по случаю инвалидности или смерти кормильца семьи подается в страховую кассу, выплатный пункт или уполномоченному кассы по месту жительства просителя.

Подача заявления

Такое заявление должно быть подано не позднее 2-х лет с момента оставления работы вследствие утраты трудоспособности или со времени смерти кормильца; лица, не подавшие заявления в течение этого двухлетнего срока, лишаются права на пенсию.

Правда, в практике имеют место случаи назначения пенсии и при пропуске 2-летнего срока, но для этого у просителя должны быть исключительно уважительные причины (работа по найму в течение продолжительного времени, проживание просителя в течение этого времени в большой отдаленности от органов социального страхования и т. п.). При подаче заявления в страховую кассу инвалид должен представить следующие документы:

1) удостоверение о своей работе по найму до утраты трудоспособности, выданное местом его прежней работы (фабрикой, заводом или учреждением), с указанием данных о начале и окончании службы или работы.

Если заявитель — инвалид старости, он должен иметь не менее 8-летнего стажа работы по найму.

2) Удостоверение о наличии признаков инвалидности, выданное лечебным заведением, в котором инвалид состоял на излечении, или акт о медицинском освидетельствовании во врачебно-контрольной комиссии.

3) Справку домового управления (милиции, исполкома, фабзавкома) или другого подлежащего органа о заработке и доходах, а равно о том, что заявитель не эксплоатировал чужого труда в целях извлечения прибыли.

Лица, ставшие инвалидами вследствие увечья, помимо указанных документов, должны представить: а) акт о несчастном случае, б) справку с последнего места службы или работы о размере своего заработка за три месяца, предшествовавшие несчастному случаю, в) справку, не занимаются ли они торговлей (в утвердительном случае — по патенту какого разряда) [1]); последние две справки обязаны представить также и инвалиды, утратившие трудоспособность вследствие профессионального заболевания.

Члены семейств застрахованных, желающие получать пенсию вследствие смерти или безвестного отсутствия кормильца семьи, подают в страховые органы (страхкассу, выплатный пункт или уполномоченному страхкассы) заявление с приложением следующих документов:

а) выписи из актов гражданского состояния о смерти или решение нарсуда о безвестном отсутствии застрахованного кормильца семьи;

---

[1]) Инвалиды, получившие увечье до 1 января 1924 г., обязаны доставить также и официальную справку о своей профессии, должности и квалификации по последней работе, на которой потерпели увечье.

б) документов, удостоверяющих принадлежность умершего или безвестно отсутствующего к кругу застрахованных (справки с места работы или службы и т. п.);

в) документов, подтверждающих родственную связь с застрахованным и возраст несовершеннолетних детей (братьев, сестер), а также документов, свидетельствующих о нахождении просителей на иждивении кормильца семьи непосредственно перед его смертью или безвестным отсутствием;

г) справки домоуправления, исполкома и т. п. органа об отсутствии средств к существованию у просителей.

Семьи лиц, умерших от увечья или от профессионального заболевания, помимо документов, указанных выше, представляют еще удостоверение органа охраны труда (инспектора труда и т. п.) или лечебного учреждения о том, что смерть явилась следствием несчастного случая или профессионального заболевания. Заявления о назначении пенсии могут делаться и в устной форме; в этом случае бланк заявления заполняется со слов просителя сотрудником страховой кассы. Мало того, страховые кассы принимают заявления о назначении пенсий и без приложения указанных выше документов; однако, в случае непредставления требуемых документов в течение трех месяцев, заявление не подлежит рассмотрению. Если же проситель представит в течение трех месяцев документы, пенсия выплачивается со дня подачи заявления.

Как удостоверить трудовой стаж

В случае отсутствия у лица, ходатайствующего о назначении пенсии, документов, подтверждающих трудовой стаж, или признания страховым органом неполноты или недостаточности представленных документов для установления трудового стажа, вопрос о признании факта работы по найму и длительности ее передается на разрешение особой комиссии по установлению трудового стажа при страховой кассе.

О передаче дела в комиссию проситель немедленно извещается; при самом рассмотрении дела в комиссии обязательно вызывается проситель и указанные им свидетели, могущие подтвердить факт работы по найму просителя или умершего кормильца семьи.

Комиссии по установлению трудового стажа образуются в составе: члена комитета страховой кассы (председателя) и представителей (по одному) от местного межсоюзного об'единения и местного органа Народного Комиссариата Труда.

Рассмотрение дел по установлению трудового стажа производится не позднее 2-х недель со дня приема страховой кассой заявления о назначении пенсии. Решения комиссии считаются окончательными; лица, недовольные постановлением комиссии, в течение недельного срока со дня вынесенного решения могут представить свои соображения, которые приобщаются к протоколу комиссии по данному делу.

Самое постановление комиссии по установлению трудового стажа не предрешает вопроса о назначении пенсии и является лишь одним из документов при разрешении его страховой кассой.

Экспертные комиссии

Страховая касса, получив все требуемые документы, направляет просителя в экспертную комиссию для определения группы инвалидности, а в случае отдаленности последней — во врачебно-контрольную комиссию для предварительного определения группы инвалидности.

При отнесении инвалида к той или иной группе экспертная комиссия должна установить не только болезнь, но и выяснить возможность дальнейшей работы инвалида по его прежней профессии или другой специальности.

В целях всестороннего выяснения всех этих обстоятельств в состав экспертных комиссий входят врачи-специалисты по разного рода болезням (терапевт, невропатолог и хирург) и представитель профсоюзов, под председательством которого комиссия и работает; в случае надобности в качестве консультантов в комиссию приглашаются и специалисты-техники того рода производства, в котором свидетельствуемый инвалид работал.

При освидетельствовании транспортников (железнодорожников и водников) в комиссии принимает участие с правом решающего голоса представитель соответствующего местного отделения профсоюза железнодорожников или водников. В тех случаях, когда экспертная комиссия не может сразу определить болезнь инвалида, свидетельствуемый инвалид направляется для длительного наблюдения над ним (на испытание) в больницу или какое-либо специальное лечебное заведение (например, для рентгеновского снимка его увечья).

При длящейся болезни экспертная комиссия может назначить инвалида на переосвидетельствование через полгода или год.

Экспертные комиссии организованы во всех губернских и уездных городах; для освидетельствования инвалид направляется в ближайшую по расположению экспертную комиссию за счет страховых органов.

Следует отметить, что самое постановление экспертной комиссии об установлении группы инвалидности не дает еще права на получение обеспечения (пенсии) по инвалидности; назначение пенсии зависит исключительно от органов социального страхования.

Рабоче-конфликтные комиссии

Инвалид труда, недовольный постановлением экспертной комиссии, может жаловаться в особую рабоче-конфликтную комиссию, состоящую при Губотделе Здравоохранения; в комиссию входят представители Губпрофсовета, Губкассы и Губсобеза.

Рабоче-конфликтная комиссия или рассматривает жалобу на основании представленных документов или вызывает жалобщика-инвалида для нового освидетельствования в комиссию.

Рабоче-конфликтная комиссия разрешает также все разногласия, возникающие при освидетельствовании инвалидов в экспертных комиссиях между врачами и представителями профсоюзов.

Назначение пенсии

Вместе с актом освидетельствования экспертной комиссии, все документы просителя направляются в губ. (обл.) кассу социального страхования. Дела о назначении пенсии разрешаются непосредственно комитетами губернских (областных) касс. В некоторых случаях губ. касса может передать свое право назначения пенсий (за исключением дел, связанных с увечьем или профес. заболеванием) отдельным страховым кассам с последующим утверждением решений последних.

На основании представленных инвалидом документов комитет губ. кассы постановляет свое решение о праве заявителя на пенсию (и о размере пенсии) или на другой вид обеспечения (например, помещения в инвалидный дом).

Комиссия может потребовать: а) представления дополнительных данных по делу от подлежащих страховых органов или заинтересованных лиц, б) переосвидетельствования инвалида, а также возвратить дело в комиссию по установлению трудового стажа на вторичное рассмотрение.

По каждому рассмотренному делу о назначении пенсии комитет губ. (обл.) кассы выносит мотивированное решение, которое в копии в трехдневный срок со дня вынесения решения сообщается просителю под расписку.

В случае назначения пенсии губ. касса выписывает пенсионеру книжку и пересылает последнюю в страховую кассу по месту жительства пенсионера.

Страховая касса, получившая пенсионную книжку, заводит личный счет пенсионера, а пенсионную книжку выдает на руки пенсионеру.

Порядок выдачи пенсий

Пенсия выдается страховой кассой (ее отделением или уполномоченным) по месту постоянного жительства инвалида. Пенсия обычно выплачивается один раз в месяц — за текущий месяц — по пред'явлении пенсионной книжки. Лица, получающие пенсии, обязаны 2 раза в год представлять в страховую кассу официальные справки об имущественном положении, а члены семей умерших (безвестно отсутствующих) и о составе семьи.

При переезде в другую губернию на новое постоянное местожительство пенсионер, желающий получать пенсию по месту нового местожительства, должен заявить об этом через страховую

кассу в губ. кассу соц. страхования по месту настоящего получения пенсии с изложением причин переезда. Губ. касса, признав причины переезда пенсионера уважительными, отбирает у него пенсионную книжку, которую пересылает в губ. кассу по месту нового жительства инвалида с отметкой о сроке, по который выплачивается пенсия; взамен пенсионной книжки инвалид получает временное удостоверение. Губ. касса по месту нового жительства отбирает у прибывшего инвалида временное удостоверение и выдает взамен пенсионную книжку [1]).

Пересмотр дела пенсионера исключительно в связи с его переездом на новое местожительство не допускается; в этих случаях пересмотр дела может произойти только в общем порядке (напр., при изменении имущественного положения).

Значение имущественного положения при назначении пенсии

Наличие у инвалида труда или членов семейств умерших застрахованных средств к существованию, как правило, не лишает их права на обеспечение.

Если же при рассмотрении дела комитет губ. (обл.) кассы социального страхования признает за просителем право на пенсию, то при известных имущественных достатках выдача пенсии приостанавливается, впредь до изменения имущественного положения просителя.

Самый учет имущественного положения производится к моменту назначения обеспечения. Однако на выдачу обеспечения (пенсии) не имеет влияния нахождение просителя на иждивении каких бы то ни было лиц, а равно и получение им от последних вспомоществования. Точно так же при назначении пенсии не подлежат учету ни домашняя обстановка просителя ни владение строением, если только последнее служит непосредственному удовлетворению потребностей просителя и его семьи.

Даже вступление инвалида труда или членов семьи умершего (безвестно пропавшего) застрахованного в брак не может повлечь за собой приостановку выдачи пенсии ни для лица, вступающего в брак, ни для кого-либо из членов семьи застрахованного.

Особо следует отметить, что и получение страховых сумм в порядке личного страхования также учету при выдаче обеспечения не подлежит.

В каких же случаях приостанавливается выдача обеспечения?

Для приостановки выдачи пенсии (или иного обеспечения в порядке социального страхования) может служить основанием наличие сельского хозяйства, огорода, сада, живого инвентаря и т. п.; заработки и доходы (в том числе и от торговли по патенту

[1]) Инвалид, утративший трудоспособность при работе по найму на транспорте, получает пенсию из транспортной страховой кассы, а при отсутствии таковой — из общей страховой кассы по местожительству.

1 разряда) в том случае, если доходы эти по определению страхового органа являются достаточными для удовлетворения минимальных потребностей семьи просителя.

Занятие торговлей по патенту I разряда приостанавливает выдачу пенсии, независимо от размера доходов от этой торговли.

Лишаются права на обеспечение навсегда лишь те инвалиды труда и члены семейств умерших застрахованных, которые эксплоатируют чужой труд с целью извлечения прибыли или занимаются торговлей по патенту III и выше разрядов.

При изменении имущественного положения приостановленчая выдача обеспечения по заявлению просителя может быть по постановлению подлежащего страхового органа возобновлена при условии, что со времени решения о приостановлении выдачи обеспечения прошло не более 3 лет.

И, наоборот, уже выдаваемое обеспечение не подлежит прекращению или приостановлению, если имущественное положение пенсионера изменяется в более благоприятную сторону.

В целях проверки имущественного положения пенсионеров последние должны 2 раза в год — в январе и июле — перед получением пенсии представлять официальные справки о своем имущественном положении.

Кроме того, страховой орган — при возникновении сомнений в правильности представленных сведений — производит проверку имущественного положения пенсионера путем обследования.

Настоящие правила об учете имущественного положения пенсионеров не распространяются на получающих пенсию инвалидов труда, утративших трудоспособность вследствие увечья или профессиональных заболеваний, а также на членов семейств застрахованных, умерших по тем же причинам.

Порядок обжалования постановлений губ. (обл.) кассы соц. страхования

Все постановления комитета губ. (обл.) страховой кассы, в случае недовольства просителя по заявлениям о назначении пенсий, могут быть обжалованы в Центральную конфликтную комиссию по назначению пенсий при соответствующем Главсоцстрахе в течение 2-х месяцев со дня получения просителем извещения о состоявшемся решении.

Жалобы подаются через комитет губ. (обл.) кассы, который обязан вместе с своим отзывом переслать дело в Центральную конфликтную комиссию в 7-ми дневный срок со дня подачи жалобы [1]). Комитет губ. (обл.) кассы может и сам пересмотреть свое решение, но лишь по вновь открывшимся и дотоле ему неизвестным обстоятельствам.

[1]) В отношении обжалования решений комитетов дорожных и районных транспортных страховых касс последние прикреплены по территориальному признаку к отдельным главсоцстрахам.

Само собою разумеется, что дела, разрешенные Центральной конфликтной комиссией, ни при каких случаях не могут пересматриваться губ. кассами; в случае открытия новых обстоятельств дела эти должны пересылаться в Центральную Конфликтную комиссию.

Центральная конфликтная комиссия состоит из представителей: Главсоцстраха (председатель), Республиканского Совета профсоюзов и Центральной транспортной секции.

Центральная конфликтная комиссия рассматривает дела по существу и в порядке надзора; решение ее является окончательным, обжалованию не подлежит и приводится в исполнение комитетом губ. (обл.) кассы.

В случае признания комиссией за жалобщиком права на пенсию таковая подлежит выдаче со дня подачи заявления о назначении пенсии.

Усиленное обеспечение трудящихся, имеющих заслуги перед Революцией, и их семей.

Рабочие и служащие, имеющие исключительные заслуги перед Республикой в области революционной и профессиональной деятельности (а также в области науки, искусства и техники), получают при наступлении инвалидности усиленное (персональное) обеспечение.

Круг лиц, подлежащих усиленному обеспечению

Усиленному обеспечению подлежат лишь те трудящиеся, которые действительно имеют выдающиеся заслуги. Из числа трудящихся в эту категорию подойдут, например: 1) герои труда, проработавшие несколько десятилетий на фабрике или заводе; 2) революционные деятели старого времени и эпохи Октябрьской Революции и т. п.

В случае смерти лиц, имевших право на усиленное (персональное) обеспечение, персональную пенсию получает семья умершего; правом на усиленное обеспечение пользуются те же члены семьи, что и при обычном пенсионировании.

В этом же порядке (как лица, имеющие исключительные заслуги перед Республикой) обеспечиваются медработники, утратившие трудоспособность вследствие заражения во время борьбы с чумой; в случае же их смерти усиленную пенсию получают их семьи.

Характер и размер обеспечения

Лицам, за которыми будет признано право на усиленное обеспечение, выдается персональная пенсия, а также — по особой их просьбе — единовременное пособие.

Размер пенсий устанавливается в зависимости от заслуг заявителя, в пределах до двойной высшей тарифной ставки ответственного политического работника по местожительству лица, получающего пенсию; размер единовременного пособия опре-

делятся также в пределах не свыше троекратного размера назначаемой пенсии или троекратного размера высшей тарифной ставки ответственного политического работника г. Москвы.

Семья умершего лица, имевшего право на персональную пенсию или уже получавшего персональную пенсию, получает:

при одном нетрудоспособном — половину, при двух нетрудоспособных — две трети, и при трех и более нетрудоспособных — полную пенсию, которую получал или мог бы получать умерший.

Порядок получения персональных пенсий и пособий

Ходатайства о назначении персональных пенсий и единовременных пособий лицом, имеющем на это право, подаются в соответствующие местные советские, профсоюзные и партийные органы или учреждения, которые направляют эти ходатайства с своими заключениями и всеми материалами (содержащими характеристику заслуг или полезной деятельности заявителя) в свои центральные учреждения. Если, например, заявитель является героем труда и работает на заводе, он возбуждает ходатайство перед местным Советом Народного Хозяйства, который, в свою очередь, направляет все документы с своим заключением в Высший Совет Народного Хозяйства Республики.

Соответствующее центральное учреждение и ведомство (в данном выше примере — ВСНХ) направляет (со своим заключением) ходатайство заявителя в комиссию по назначению персональных пенсий, состоящую при Народном Комиссариате Социального Обеспечения; решения комиссии по назначению персональных пенсий являются окончательными и дальнейшему обжалованию не подлежат.

Впредь до назначения персональной пенсии лица, имеющие право на обычную пенсию в порядке социального страхования, получают пенсию в нормальном размере и на общих основаниях; после назначения персональной пенсии выдача обычной пенсии (если таковая выдавалась) прекращается.

Пенсионное обеспечение учителей школ I ступени и др. работников просвещения в деревне.

В целях развития дела народного образования и улучшения материального обеспечения народных учителей с 1 января 1925 г. установлено пенсионное обеспечение для работников просвещения за выслугу лет.

Кто имеет право на пенсионное обеспечение

Право на пенсию имеют учителя школ I ступени как сельских, так и городских, а также следующие работники культурно-просветительных учреждений в сельских местностях: руководители изб-читален, библиотекари, учителя низших сельско-хозяйственных школ и педагогический персонал детских домов.

Все эти работники имеют право на получение пенсий по прослужении ими 25 лет в перечисленных выше должностях; в этот срок засчитывается и дореволюционная служба, но, однако, при условии состояния не менее 5 лет на советской службе. Пенсия выдается независимо от трудоспособности и имущественного положения пенсионера.

В случае смерти лица, заслужившего пенсию, право на получение последней приобретают те же члены его семьи, как и при обычном пенсионировании при чем трудоспособный супруг получает пенсию в размере половины полного оклада, а все остальные лица, имеющие на нее право, — в размере четверти оклада, с тем, однако, чтобы общая сумма выданной семье пенсии не превысила полного оклада пенсии.

Размер пенсии

Пенсия установлена в размере 240 р. в год, или 20 рублей в месяц.

Лица, имеющие право на пенсию, но остающиеся на службе, получают, независимо от размера их заработка, причитающуюся им пенсию в половинном размере.

Порядок назначения и получения пенсий

Пенсия утверждается президиумом исполнительных комитетов по представлению списков пенсионеров органами соц. страхования (кассами), которые и устанавливают права отдельных лиц на получение этой пенсии. Выплата пенсий производится со времени подачи заявления местными финансовыми отделами; тем же лицам, которые подадут заявление о выдаче им пенсии до 17 мая 1925 г., пенсия выдается с 1 января 1925 г.

Всякого рода жалобы заинтересованных учреждений и лиц на неправильный отказ в пенсии подаются в подлежащий исполнительный комитет [1]).

В каких случаях (по гражданским законам) возмещается трудящемуся причиненный ему вред.

Лицо, занятое наемным трудом, является, как мы знаем, застрахованным в порядке социального страхования; при наступлении страхового случая (временной нетрудоспособности, инвалидности и т. п.) застрахованный всегда получает обеспечение от страховой кассы.

Поэтому при получении рабочим увечья (вреда), связанного с работой по найму, предприятие, в котором работает получивший увечье и которое платит за него страховые взносы, не обязано

---

[1]) В особом порядке обеспечиваются научные работники ВУЗ'ов и преподаватели рабфаков; эти категории работников получают пенсионное обеспечение в зависимости от стажа работы или достижения 65-летнего возраста. Точно так же в особом порядке обеспечиваются и семьи убитых при исполнении служебных обязанностей лесных работников.

платить пострадавшему за причиненный ему вред; пострадавший получит соответствующую обеспеченность от страховой кассы. Предприятие должно дополнительно вознаградить рабочего лишь в том случае, если само виновато в случившемся, и увечье, полученное рабочим, произошло вследствие преступного действия или бездействия администрации предприятия (например, на машине, на которой работал пострадавший, не было ограждений).

В указанном случае, т.-е. при несоблюдении предприятием требуемых по закону мер предосторожностей, наниматель, поскольку размер обеспечения (пенсии), назначенный потерпевшему страховой кассой, не будет достигать его прежнего заработка, обязан доплачивать потерпевшему до его фактического заработка до увечья.

При причинении увечья рабочему не со стороны его страхователя, а посторонним лицом (если, например, рабочий попал на улице под трамвай или автомобиль), причинивший увечье (вред), независимо от своей вины в этом несчастном случае, обязан вознаградить потерпевшего в тех же пределах: или в размере разницы между старым заработком и выдаваемой пенсией страхкассой или при инвалидности IV—VI гр. (когда пенсия не выдается) в размере разницы между старым и новым заработком.

В случае смерти рабочего от полученного увечья лишившаяся кормильца семья в подлежащих случаях (см. выше) имеет право на возмещение от причинившего вред лица или предприятия в размере разницы между заработком умершего кормильца семьи и пенсией, которая выдается семье страховой кассой.

Для получения вознаграждения за причиненный вред необходимо инвалиду или, за его смертью, членам семьи, подать о том заявление в нарсуд. В нарсуд необходимо представить справку от страховой кассы о размере назначенной пенсии (по какой группе или на сколько членов семьи) или отказе в пенсии, а также о размере прежнего заработка до увечья; если до обращения в суд заявление о назначении пенсии еще не разобрано в комиссии по назначению пенсии или вовсе не было подано, дело в нарсуде приостанавливается до решения страхорганов о назначении пенсии.

Дела о возмещении за вред в интересах трудящихся рассматриваются вне очереди.

Р. П. Орлов.

XX. УСТРОЙСТВО И СОСТОЯНИЕ СССР И ОСОБЫЕ ПРАВА ТРУДЯЩИХСЯ.

Устройство Советских Республик. В Советских Республиках вся власть в центре и на местах принадлежит Советам Рабочих, Красноармейских и Крестьянских Депутатов. А так как Красная армия состоит из тех же рабочих и крестьян, то вся власть в Советских Республиках принадлежит представителям рабочих и крестьян.

Эта власть (или диктатура) городского и сельского пролетариата и крестьянства выражается прежде всего в том, что только рабочие, служащие, крестьяне-бедняки и середняки имеют право выбирать в Советы. Кулаки, лица, живущие на нетрудовые доходы, лица, применяющие наемный труд в целях извлечения прибыли, частные торговцы и посредники, а также служащие и агенты бывшей полиции, жандармерии, монахи, служители религиозных культов (раввины, священники, муллы и т. п.) и члены бывшего Романовского дома, не могут ни выбирать в Советы, ни сами быть избранными в них.

Пределы власти Советов

Никаких других органов управления, независимых от Советов, у нас не существует, и Советы управляют всеми областями государственной жизни и народного хозяйства совершенно самостоятельно, без всякого надзора с чьей-нибудь стороны. Вместе с тем Советы различных ступеней пользуются различными размерами власти с точки зрения вопросов, входящих в круг их ведения. Так, например, право об'явления войны и заключения мира, заключения договоров с другими государствами, установление основ нашего народного хозяйства и т. п. принадлежит общесоюзным органам. Органам Союзных Республик принадлежит почти полностью народное просвещение, здравоохранение, судебное дело, ведение народного хозяйства в пределах республики и т. д. Точно так же, в отношении губернских, уездных, волостных и

сельских Советов, законы дают ряд указаний о том, какими именно делами они должны заниматься. Но Советы не только ведают делами, решение которых поручено им законом. Они также проводят все распоряжения и указания вышестоящих органов, и никакие меры не могут проводиться на местах центральными органами иначе, как через местные Советы. Наконец, Советы наблюдают за правильным проведением и исполнением всех законов, распоряжений центра и своих собственных, и, опять-таки, это наблюдение не может проводиться центральными органами без местных Советов. Таким образом, несмотря на то, что круг ведения местных Советов ограничен известными пределами, все же постановление Советских Конституций о том, что вся полнота власти на местах принадлежит местным Советам, действительно проводится в жизнь.

Союз Советских Республик.

Наш Союз Советских Социалистических Республик состоит сейчас из 6 членов: Украина, Белоруссия, Российская Республика (б. Великороссия, север России и Сибирь), Закавказье, Туркменская и и Узбекская Республика (обе находятся в Средней Азии). Участие в Союзе Советских Республик совершенно свободное: каждое государство может войти в Союз и выйти из него в любое время. Всякий, даже небольшой и отсталый, народ имеет свое самоуправление (автономию), сам ведет и решает свои дела. Центральные же органы отдельных республик — членов Союза — и общесоюзная власть ведают только делами, которые на местах решаться не могут. И точно так же, как весь Союз состоит из нескольких членов — почти совершенно свободных государств, так и каждая республика Союза (Украина, Закавказье, Россия) имеют в своем составе ряд младших республик (Закавказье — Грузию, Армению, Россия — Киргизию, Корелию, Башкирию и т. д.) и автономных областей, которые также свободны во всех своих внутренних делах.

Как управляют Советы.

Верховным органом власти Союза является С'езд Советов Союзных Республик, состоящий из делегатов, выбираемых из представителей Советов городов и от губернских с'ездов. Законодательная власть и высшее управление принадлежат Центральному Исполнительному Комитету, избираемому на Всесоюзном С'езде. Центральный Исполнительный Комитет выделяет из своего состава президиум, который ведет все очередные и неотложные дела, а важнейшие вопросы рассматриваются на общих собраниях ЦИК'а (сессиях), созываемых по мере необходимости (2 — 3 раза в год). Исполнительным и распорядительным органом Союзного ЦИК'а является Совет Народных Комиссаров (Совнарком), состоящий из руководителей отдельных отраслей управления и народного хозяйства: Народных Комиссаров по иностранным делам, путей сообщения, по военным и морским делам, труда и т. д., подчиняющихся в своей работе указанным выше органам.

Такое же, примерно, строение советская власть имеет сверху донизу: высший руководящий орган — С'езд (республиканский, губернский, уездный, волостной) Советов, исполнительный орган — Исполнительный Комитет с президиумом (в республиках, кроме того, — Совнарком), а отдельные отрасли управления: народное здравие, труд, хозяйство, торговля и т. д. находятся в руках членов Исполнительного Комитета, подчиняющихся в своей работе последнему. Конечно, чем ниже, чем ближе к волости и селу, тем аппарат в соответствии с уменьшением об'ема работы становится проще.

Народное хозяйство.

Наше народное хозяйство в целом носит в себе яркие следы переходного времени. Основа нынешней экономической политики вкратце заключается в том, что советская власть допускает самостоятельность ведения крестьянского хозяйства, существование и развитие в некоторых границах частных предприятий и участие в торговом обороте не только общественного, но и частного капитала. В связи с этим и государственные органы выступают на общем рынке как покупатели и продавцы, транспорт взимает плату за перевозку, рабочий платит за квартиру и коммунальные услуги. Временная необходимость такого порядка, кроме политических условий, об'ясняется тем, что наша страна с преобладающим крестьянским населением, слабо развитой техникой, недостатком хороших путей сообщения, отсталыми в ряде отраслей формами организации производства и т. п. должна быть подготовлена к полному введению социализма. К тому же Советские Республики после многих лет внутренних и внешних войн оказались слишком бедны: погибла масса здоровых и сильных людей, множество сил и средств было затрачено на борьбу с врагами, а народное хозяйство было лишено нормальных условий развития. Поэтому Советские Республики и пошли на то, чтобы временно, пока не будут созданы надлежащие условия (широкая электрификация, развитие и укрепление государственной промышленности, кооперирование крестьянства с постепенным переходом к коллективной обработке земли и получаемых от нее продуктов), на-ряду с развитием и укреплением форм социалистического хозяйствования дать возможность крестьянству и отдельным гражданам самостоятельным трудом и своими средствами развивать производство и торговлю и таким образом содействовать росту производительных сил. Чем быстрее будет итти накопление у государственных органов и трудящихся, разворачиваться производство, расширяться и улучшаться сельское хозяйство, — тем скорее будет увеличиваться благосостояние трудящихся и приближаться возможность отказа от нэпа и перехода к непосредственному строительству социалистического общества.

Государственные финансы

Наша роспись доходов и расходов на 1924 — 1925 год составлена с позднейшими добавлениями в сумме более двух с половиной миллиардов. Эта цифра показывает, что мы еще бедны, так как до войны роспись («бюджет») перевалила уже за 3 миллиарда, а тогда у государства не было такого громадного хозяйства в виде железных дорог, заводов, фабрик, рудников и т. д., как теперь. Но, с другой стороны, за 3 года наш бюджет увеличился вдвое: бюджет на вторую половину 1924—1925 г. уже превысил бюджет за весь 1922 — 1923 г. Роспись же на следующий (1925—1926 год) составлена уже в сумме свыше $3\frac{1}{2}$ миллиардов рублей. Мы получили твердые деньги, прекратился поток бумажек, выпускавшихся на покрытие расходов, так как доходов почти не было. Бюджет сводится почти без превышения расходов над доходами (без дефицита, т.-е. нехватки), а небольшая недостача будет покрыта не выпуском бумажных денег, а займами. Дальнейшее развитие нашего бюджета будет вестись за счет увеличения доходов от государственной промышленности (а она в этом году даст около сотни миллионов рублей, тогда как 2 года назад дала всего 4) и сокращения косвенных налогов на предметы потребления, тяжесть которых в значительной степени ложится на плечи трудящихся.

Промышленность

Государственная промышленность вся, за небольшими исключениями (как, напр., военная), находится на хозяйственном расчете. Это значит, что каждое предприятие получило в свое распоряжение определенные капиталы (деньги, фабрики, сырье) и должно самостоятельно вести хозяйство, передавая государству только прибыль. Государственные предприятия обыкновенно об'единены по нескольку в так называемые тресты, так как ведение крупного хозяйства во всех отношениях выгоднее мелкого. Такие тресты создаются из об'единения по районам или во всесоюзном масштабе однородных предприятий, например, «Азербейджанская нефть» (производит около 300 миллионов пудов нефти в год), Сахарный трест (около 30 милл. пудов сахару), Донецкий уголь и т. д. Некоторые тресты, кроме того, для правильного ведения закупок сырья и сбыта предметов производств об'единены в синдикаты; есть, например, ведущий закупку в Средней Азии и Америке хлопка Текстильный Синдикат, об'единяющий все важнейшие текстильные тресты.

Развитие государственной промышленности таково, что она за 2 года по стоимости продукции (изделий) дала увеличение почти вдвое (на 93%). Если взять цифры за одни и те же месяцы, то окажется, что сентябрь — ноябрь 1923 г. дали продукцию около 350 миллионов, а те же месяцы 1924 г. — уже

около 500 миллионов рублей. Число занятых в государственной промышленности трудящихся уже около 5.000.000 человек, а зарплата их составляет, примерно, $1\frac{1}{2}$ миллиарда.

Цифры все как будто очень большие, но они еще много меньше довоенных: угля у нас добывается всего около $\frac{1}{2}$ довоенного количества, выплавка чугуна — меньше $\frac{1}{5}$, сахару несколько менее $\frac{1}{3}$ и т. д. Есть и более развившиеся области производства (добыча нефти, выделка тканей), некоторые, очень редкие отрасли перегнали довоенную (производство электроламп, частично химическая промышленность, добыча электричества), но все же ближайшей задачей нашей промышленности пока является достичь довоенного производства.

Дальнейшее развитие промышленности должно итти по двум основным направлениям, тесно связанным между собою: улучшение техники производства и поднятие производительности труда. До войны Россия была технически одной из очень отсталых стран, и промышленность развивалась главным образом за счет усиленной эксплоатации дешевого труда русских рабочих. Последнее десятилетие еще более ухудшило состояние промышленности, так как замена изношенных и устарелых машин и станков и даже капитальный ремонт у нас начали производиться только в последнее время. Не будет преувеличением сказать, что лучше всего было бы заново переоборудовать большинство заводов, но такая задача нам, конечно, еще не под силу. Но уже сейчас, в связи с дальнейшим укреплением нашего народного хозяйства, поднят вопрос о постройке ряда новых заводов (по обработке древесины и выделке бумаги, по постройке сельско-хозяйственных машин), а также о расширении и переоборудовании ряда заводов и фабрик. Таким образом, во всяком случае, в пределах возможного улучшение техники производства ведется и нужно надеяться, что постепенно эта работа будет расширяться. Не меньшее значение имеет и поднятие производительности труда: средний процент прогулов у нас еще выше довоенного; простои по разным причинам и работа с неполной нагрузкой — нередкое явление; число служащих и вспомогательных рабочих по отношению к основным производственным группам еще слишком велико. Для того, чтобы укрепить советскую власть, чтобы сохранить 8-часовой рабочий день, чтобы провести шире и глубже социальное страхование, чтобы закрепить и развить гарантии, даваемые трудящимся Кодексом Законов о Труде, каждый сознательный рабочий и служащий должны приложить все усилия, чтобы отдать государству наилучшим, наиболее производительным образом свое рабочее время.

Частная промышленность составляла к середине 1924 г. менее 6% (на каждые 100 рублей стоимости произведенных товаров приходится частных менее, чем на 6 рублей), а по числу занятых рабочих — менее 5% общего. В торговле влияние частного капитала больше, так как государственная торговля и кооперация

оказались вначале слишком слабыми, чтобы суметь обслужить весь рынок. Сейчас началось постепенное вытеснение частных торговцев государственными и кооперативными органами.

Сельское хозяйство

Крестьянству революция дала землю, пользоваться которой теперь могут только те, кто ее обрабатывает личным трудом. За небольшими изъятиями, все помещичьи, церковные и другие земли перешли в руки крестьян. Вместе с помещичьими имениями крестьяне получили и значительный инвентарь, скот и т. п., принадлежавший ранее частным лицам. Несмотря на это, крестьянское хозяйство оказалось сильно подорванным войнами, неурожаями, разрывом связи с городами и т. п. В результате, до 1922 г. посевная площадь ежегодно сокращалась, резко увеличилось число безлошадных крестьян, и деревня настолько обеднела, что не всегда могла купить даже то небольшое, сравнительно с довоенным, количество товара, которое предлагала наша промышленность. Но с переходом к мирному положению началось постепенное возрождение сельского хозяйства, несколько задержанное голодом 1921 г. Несмотря на то, что в течение последних лет только в 1922 г. урожай был вполне удовлетворительным (результаты урожая 1925 г. скажутся только в следующем году), посевная площадь и численность скота, благодаря принимаемым Советской властью мерам (широкое применение семенных ссуд, выдача в кредит сельско-хозяйственных орудий, помощь голодающим, снабжение кормовыми средствами для скота и т. п.), растет из года в год. В 1924 г. мы уже имели 88% посевной площади по сравнению с 1916 г.; рост ее за три года выражается в следующих цифрах: в 1922 г. было засеяно 58,7 милл. десятин, в 1923 г. — 69,9 милл. и в 1924 г. — 75,9. За два года число лошадей увеличилось на 2 миллиона голов и достигло 22,2 милл.; количество рогатого скота — с 35 до 46,3 милл.; число свиней возросло за это же время вдвое и близко к довоенному. Эти цифры показывают, что крестьянство начинает понемногу становиться на ноги, при чем естественный процесс восстановления сельского хозяйства ускоряется принимаемыми советской властью мерами. Громадное значение, например, имело для крестьянства повышение цен на хлеб, благодаря организованному вывозу излишков за границу, с одновременно проводящимся снижением цен на товары, необходимые для деревни. Благодаря этому крестьянин, который в 1923 г. за 1 пуд зерна мог купить только около полтора (1,6) аршина ситцу, в 1924 г. покупал уже на то же количество зерна почти 3 (2,9) арш. Конечно, в области помощи крестьянству советская власть делает еще только первые шаги: городские товары еще слишком дороги для крестьян, снабжение сельскохозяйственными орудиями еще недостаточно широко, в деревне мало школ, и они плохо оборудованы, недостаточна медицинская

и агрономическая помощь и т. д. Но советская власть принимает все меры к тому, чтобы поставить крестьянство на ноги, помочь ему наладить свое хозяйство. Общее улучшение нашего хозяйственного положения поможет шире и глубже развить работу по возрождению сельского хозяйства и улучшению положения крестьянского населения.

Коммунальное хозяйство и рабочие жилища

Благоустройство наших городов и до войны находилось в крайне неудовлетворительном состоянии, а последующие годы еще более ухудшили положение городского хозяйства. Только в последние 2 — 3 года начался ремонт жилищ, развитие электрификации, возобновление городских древесных насаждений и т. п. Но, с другой стороны, советская власть с первых же дней своего существования приняла меры, чтобы пролетариат мог использовать мало доступные ему раньше преимущества городской жизни.

В отношении существующих домов основная мера — это муниципализация (передача в ведение местных Советов) всех более или менее значительных домов (средняя стоимость, колеблющаяся в различных местностях — около 10.000 рублей). Более мелкие домовладения возвращены их бывшим собственникам потому, что возиться с такими домами нет смысла: расходы по содержанию их не окупаются. Большинство из'ятых из частной собственности домов находится в руках жилищных товариществ [1]), т.-е. в руках самих трудящихся.

Независимо от того, что главный жилищный фонд через жилтоварищества принадлежит трудящимся, закон устанавливает целый ряд гарантий для квартиронанимателей против владельцев дома. Эти гарантии особенно важны для лиц, проживающих в частных домах, но имеют значение и для тех случаев, когда жилтоварищество находится еще во власти буржуазных элементов, ведущих свою классовую политику. Важнейшие из этих правил следующие: если нанимателем жилого помещения является рабочий, служащий, учащийся, инвалид, то, однажды наняв жилое помещение, он приобретает возможность жить в нем до тех пор, пока это необходимо (ст. 165 Гражданского Кодекса), и не может быть выселен иначе, как в судебном порядке и притом лишь в случаях: а) умышленной или по небрежности порчи помещения, б) использования помещения не по назначению (например, устройство в жилой комнате постоянной прачечной), в) поведения, делающего невозможным совместное жительство с соседями, г) неуплаты в течение 2 месяцев квартирной платы, д) непроизводства ремонта, если об этом было заключено отдельное условие, и

[1]) При этом десятая часть жилой площади большинства домовладений находится в распоряжении отделов местного хозяйства и распределяется ими между рабочими, инвалидами, студентами, стипендиатами и т. п.

в некоторых других случаях, предусмотренных законами (ст. 171 и 172 Гражданского Кодекса). Из закрепленных за государственными учреждениями и предприятиями домов указанные выше лица могут быть выселяемы также в случае необходимости помещений для работников данного учреждения и предприятия. При этом рабочие имеют право на немедленное предоставление жилой площади в другом доме и на перевозочные средства.

Не менее существенно и то обстоятельство, что, согласно ст. 166 Гражданского Кодекса, для всех указанных нами выше лиц квартирная плата не может превышать размеров, особо установленных законами (ст. 166 Гражданского Кодекса). Высота квартирной платы в различных местностях колеблется, но в общем она, согласно постановления ВЦИК от 21 июля 1924 г., не может превышать установленных в законе размеров, которые зависят от высоты заработка рабочих и служащих. Лица свободных профессий и кустари платят несколько больше, а больше всех — нетрудовой элемент. Таким образом квартирная плата у нас установлена по классовому признаку, что обеспечивает в пределах наличного жилищного фонда возможность для трудящихся жить в гораздо лучших квартирных условиях, чем это было до Революции. Нарушение владельцами домов изложенных выше правил влечет за собою привлечение виновных к уголовной ответственности по ст. 135 Уголовного Кодекса, предусматривающей в виде наказания принудительные работы не менее 6 месяцев и денежный штраф.

В отношении сооружения новых жилищ для трудящихся принят ряд особых мер. Это строительство может производиться: органами коммунального хозяйства, государственными учреждениями и предприятиями и жилищной кооперацией. Основные источники средств для рабочего строительства намечены декретом ЦИК СССР от 16 мая 1924 года. В нем указаны: обложение жилой площади, занимаемой нетрудовыми элементами целевым налогом (не свыше 10 рублей в месяц с 1 кв. сажени) с направлением этих сумм в распоряжение местных Советов для выдачи ссуд на рабочее строительство; надбавка к подоходно-поимущественному налогу на создание обще-государственного фонда ссуд для той же цели; твердое отчисление 75% от той части прибылей госпредприятий, которая по закону должна итти на улучшение быта рабочих; отчисление с доходов, получаемых местными Советами от сдачи в аренду торговых помещений. Местные Советы обязаны отводить для нужд строительства рабочих жилищ землю на льготных условиях, а лес государственными органами должен отпускаться по пониженной плате и с длительной рассрочкой платежей. Далее декрет предусматривает передачу на особых условиях рабочим жилищным кооперативам неиспользованных строений, устанавливает освобождение рабочего строительства от ряда важнейших налогов и сборов, льготный тариф на перевозку материалов и т. п. Для общего руководства рабочим строительством при НКТ СССР

создан особый комитет содействия кооперативному строительству рабочих жилищ. 1924 год явился главным образом подготовительным к плановому строительству, но уже в 1925 году не менее сотни миллионов рублей, не считая средств от местных налогов и членских взносов участников рабочей строительной кооперации, будет брошено центром на сооружение рабочих жилищ.

Народное просвещение.

Народное просвещение пережило свою громадную революцию. Наша школа теперь, это — трудовая школа, готовящая будущих полезных граждан Советских Республик, свободных от церковных предрассудков, обладающих трудовыми навыками и теми знаниями, которые целиком могут быть использованы при будущем строительстве социалистического общества.

В связи с этим, на-ряду со школами общеобразовательного характера (конечно, также перестроенными заново), у нас широко развивается сеть фабрично-заводского ученичества, где из подростков вырабатываются технически образованные квалифицированные рабочие. На 1 января 1922 г. в школах фабзавуча было всего 2.000 учащихся, а через 3 года 1/I 1924 г. число их достигло почти 70.000. Вместе с тем начата развертыванием работа Губпрофобров (Отделов профессионального образования) по развитию курсов профессионально-технического образования, на которых взрослые и подростки могли бы, не отрываясь от производства, получить необходимую квалификацию и получить общую техническую подготовку.

Вновь созданы рабочие факультеты, на которых рабочие и крестьяне получают подготовку для перехода в высшее учебное заведение. В 1924 г. только по РСФСР окончило рабфаки около 8.000 рабочих и крестьян.

Двери всех учебных заведений, начиная от школы I ступени и кончая высшими учебными заведениями, открыты в первую очередь для трудящихся и их детей. В высшие учебные заведения установлен особый порядок приема, на основании которого принимаются: в первую очередь окончившие рабочие факультеты, а остальные места распределяются по особой разверстке между командируемыми на основании классового отбора кандидатами от партийных органов, профессиональных союзов, комсомола, а также трудовыми крестьянами, демобилизованными красноармейцами и инвалидами, и, наконец, лицами, особенно хорошо окончившими школы II ступени.

Учитывая необходимость предоставления трудящимся льгот по плате за обучение в школах (ввести бесплатное образование пока не представляется возможным из-за недостатка средств у государства), советская власть проводит в этом вопросе также классовую точку зрения. Во всех школах, в особенности в высших, имеются многочисленные стипендии (пособия), которыми пользуются, в первую очередь, беднейшие рабочие и крестьяне и их дети. Рабочие и служащие, получающие менее определенной

в законе ставки, вообще освобождаются от платы за обучение своих детей в школах I и II ступени. Остальные платят в зависимости от заработка. Если учащихся в семье несколько, то делается еще дополнительная скидка. Лица свободных профессий, а также живущие на нетрудовые доходы, платят значительно больше. В высших учебных заведениях плата установлена также по классовому признаку. Независимо от этого, во всех школах, в том числе и в частных, определенные группы освобождаются вообще от платы (трудящиеся с заработком менее определенной суммы, инвалиды, безработные и т. д.).

Число обучающихся в различных школах как будто очень велико: в 1923 г. во всех школах обучалось более 8.320.000 человек, из них в высших учебных заведениях около 192 тысяч, в технических — около 157 тысяч. Но нельзя забывать, что перепись 1920 года обнаружила у нас на 1.000 мужчин 383 и на 1.000 женщин 664 совершенно неграмотных. Поэтому и в области народного образования впереди предстоит еще большая работа.

Здравоохранение. Забота о народном здоровьи также занимает значительное место в деятельности советских органов. Особенно большое внимание уделяется медицинской помощи рабочим, которая хотя и осуществляется органами Наркомздрава, но в то же время входит в общую систему социального страхования работающих по найму, при чем на ее организацию идет часть страховых взносов, получаемых с нанимателей. Это обстоятельство, увеличивая денежные средства на медицинскую помощь, позволило развить ее для обслуживания рабочего класса в довольно широких размерах. В настоящее время десятки тысяч трудящихся проходят ежегодно через санатории, курорты, дома отдыха (в 1924 г.—200.000 человек), где они получают возможность восстановить свое здоровье. Рабочие и служащие и члены их семей получают через страховые кассы бесплатное лечение как в больницах, так и в амбулаториях (приходящие больные), медицинскую помощь при родах, лекарства и т. п. (подробности см. в гл. «Социальное страхование»). Медицинская помощь крестьянству поставлена за недостатком средств несколько хуже: сельских больниц мало, врачи и др. персонал плохо оплачиваются, мало удовлетворительно питание больных, нехватает необходимых лекарств. На эту сторону дела уже обращено особое внимание законодательных органов, и Совнарком РСФСР постановил, что местные Советы обязаны выделять особые средства на содержание медицинской сети, твердо воспретив дальнейшие сокращения ее, и, наоборот, указал на необходимость, в первую очередь, превращения фельдшерских пунктов во врачебные. Вместе с тем Наркомздрав постепенно расширяет работу не только по лечению, но и по предупреждению болезней, выделяя в первую очередь наиболее распространенные и опасные: малярия (лихорадка), туберкулез (чахотка), сифилис и т. п. К сожалению, и

здесь мы пока упираемся в нашу бедность, не позволяющую бросить в это важное дело столько средств, сколько было бы необходимо.

Суд. Наши народные суды построены по классовому признаку. Народные судьи избираются Губисполкомами из числа лиц, имеющих надлежащий стаж ответственной политической или судебной работы, и притом из числа лиц, имеющих право избирать и быть избранными в Советы, т.-е. из числа трудящихся. Народными заседателями, участвующими вместе с народными судьями в решении судебных дел, также могут быть только трудящиеся, при чем списки заседателей составляются по отдельным предприятиям, крестьянским селениям и воинским частям; примерно, половина всех заседателей выделяется из рабочей среды. Такой состав суда уже дает основания рабочему, обращающемуся к суду [1]) или, наоборот, выступающему в качестве обвиняемого или ответчика, рассчитывать, что его дело будет рассмотрено лицами, принадлежащими к его же классу и потому принимающими близко к сердцу его интересы. Но этого мало. По существующим у нас законам суд при гражданском иске обязан не только выслушать трудящегося, но также и притти ему на помощь собиранием доказательств, всесторонним выяснением обстоятельств дела, дачей указаний и раз'яснений, чтобы юридическая неосведомленность трудящихся, малограмотность и тому подобные обстоятельства не могли быть использованы им во вред (ст. 5 Гражданского Процессуального Кодекса). Представители государственного надзора, — прокурор, инспектор труда, представитель профсоюза, — могут сами принять непосредственное участие в деле в случае, если этого требуют интересы трудящихся. Стремясь облегчить трудящимся возможность пользования судами, закон освобождает от всяких судебных сборов и пошлин трудящихся, признанных судом не имеющими достаточных средств к уплате судебных пошлин. Большое практическое значение имеют для трудящихся также правила о взыскании заработной платы. Она может взыскиваться, если имущества должника нехватает на покрытие всех долгов вместе с задолженностью по социальному страхованию и взысканием средств на содержание живущих отдельно членов семьи должника (алименты), — в первую очередь перед всеми другими долгами, в том числе и перед долгами государству (ст. 93 Кодекса Законов о Труде и ст. 266 Гражданского Процессуального Кодекса). При наличии у трудящегося расчетной книжки он может добиться взыскания зарплаты в упрощенном порядке, при помощи судебного приказа, т.-е. на основании особого распоряжения народного судьи, без рассмотрения дела в судебном заседании (ст. 210 Гражданского

---

[1]) Так как вопросу о трудовых сессиях народных судов посвящена отдельная глава, то мы здесь коснемся только общих судов.

Процессуального Кодекса). Наконец, трудящийся имеет возможность через народного судью получить немедленно причитающийся ему заработок, в случае смерти должника, не дожидаясь перехода наследства в другие руки или ликвидации всех долгов умершего (ст. 195 Гр. Процесс. Кодекса). С другой стороны, обращение взысканий на заработную плату по долгам рабочих и служащих поставлено в ограниченные пределы.

Рассказать хотя бы вкратце о всех гражданских законах, дающих особую защиту трудящимся, здесь невозможно за недостатком места [1]). Поэтому здесь мы только отметим, что весь наш Гражданский Кодекс имеет своей задачей, давая достаточно широкие границы для развития необходимой в условиях нэпа самодеятельности, допускать осуществление гражданских прав в целях развития производительных сил страны и охранять эти права, когда они осуществляются в соответствии с их социально-хозяйственным назначением (ст. 1 и 4). В связи с этим в Гражданском Кодексе есть ряд существенных ограничений: наследование ограничено как наибольшей суммой (10.000 руб.), так и кругом наследников, при чем остальные наследства должны переходить к государству и используются им на дело социального обеспечения; земля, железные дороги, национализированные и муниципализированные, вообще из'яты из гражданского оборота и т. д.

Уголовные законы также содержат ряд особых правил в отношении трудящихся. Наиболее существенные из них, это — уголовная защита трудящихся от нарушения законов о труде, а также прав рабочих нанимателем.

А. Ф. Лях.

---

[1]) Об аренде жилых помещений мы уже говорили выше.

XXI. ЛИТЕРАТУРА ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

Несмотря на то, что новое законодательство о труде существует всего 2½ года, в продаже имеется целый ряд изданий, затрагивающих вопросы труда. Каждая книга преследует свои цели, обладает различными достоинствами и недостатками, почему необходимо хотя бы вкратце осветить наиболее важные издания для того, чтобы мало подготовленное лицо могло сразу остановиться именно на том, что ему необходимо.

В общем по характеру, содержанию и целям все существующие издания можно подразделить на три основных группы: справочники, работы научного характера и популярная литература. На каждой из этих групп мы и остановимся в отдельности, при чем будут отмечены только наиболее интересные книги в каждой области, с более подробным освещением справочников, в которых можно найти все постановления, упоминаемые в настоящей работе.

Справочники. Основным содержанием справочных изданий являются декреты законодательных органов, постановления, инструкции и циркуляры НКТ, а также распоряжений других ведомств, затрагивающие вопросы труда. В некоторых все распоряжения приводились дословно, целиком или в необходимых выдержках, в других большая часть дается в переписке, взамен чего сборники пополнены авторскими раз'яснениями. Первоисточником, из которого все справочники берут свои материалы, является еженедельное издание НКТ — «Известия Народного Комиссариата Труда СССР». В «Известиях» помещаются все постановления как законодательных органов СССР и РСФСР, так и центральных ведомств Союза и РСФСР.

К положительным качествам «Известий» относится полнота, так как в них помещаются, если не считать неизбежных мелких пробелов, все распоряжения, затрагивающие вопросы трудового права, а также свежесть материалов, так как любой сборник по техническим условиям заканчивается постановлениями, вышедшими за несколько месяцев до его издания. Основной недостаток — разбросанность постановлений, почему найти необходи-

мую справку далеко не всегда удается сразу. Ввиду этого НКТ издает время от времени сборники: «Действующее законодательство о труде», где те же материалы даются уже в приведенном в порядок виде. В этих сборниках также приводится текст всех декретов и распоряжений с распределением по главам Кодекса, указаниями, где можно найти постановления, которые упоминаются в помещенных в сборнике материалах, отметками о последующих изменениях и дополнениях и т. д. Ввиду того, что эти сборники носят официальный характер, авторские изменения в них (составитель сборников — заведующая юридическим бюро НКТ СССР Е. Н. Данилова) почти отсутствуют, сводясь к отмеченным выше справкам и указаниям. Сборники снабжены алфавитно-предметными и повременными указателями. Всего их вышло по 1924 год включительно 4, при чем первый выпуск уже совсем утратил значение. Остальные охватывают материалы: II — по 1 июня 1923 года, III — по 1 декабря и IV — по 1 мая 1924 г. с перечнем распоряжений по 1 августа 1924 г. В апреле 1925 г. выпущен новый сводный сборник в 3-х томах (около 2.000 страниц), заменивший все ранее выпущенные и одновременно охвативший новые материалы по 15 ноября 1924 г., с хронолог. указателем по 1 февраля 1925 г. К этому сборнику будут время от времени издаваться сводные дополнения, которые охватят все новые материалы. Кроме того, так как в сборники входят все, в том числе и второстепенные распоряжения, НКТ издал более краткий сборник важнейших узаконений и распоряжений по труду, в которых вошли материалы по 1 июля 1924 года.

Изданный ВЦСПС сборник Е. А. Колотухина и А. М. Килинского, под тем же заглавием «Действующее законодательство о труде» (2-е издание 1924 года), носит несколько иной характер. Разбивка материалов в нем также произведена по главам Кодекса, но точные тексты постановлений в нем уже отступают на второй план: за счет сокращения официальных материалов авторы дают постатейные раз'яснения к Кодексу (комментарий), используя при этом практику ВЦСПС и отчасти НКТ, поскольку точка зрения того или другого по спорным и неясным вопросам была выявлена в отдельных раз'яснениях, справках и т. п. Кроме того, в работе Колотухина и Килинского особое внимание уделено указаниям и материалам ВЦСПС, как органа, руководящего работой профсоюзов. Сборник имеет алфавитно-предметный указатель. Об'ем сборника около 500 страниц. Очень близок по содержанию к работе Колотухина и Килинского справочник: «Регулирование вопросов труда в промышленности», составленный Л. В. Забелиным, М. Н. Левиным и Я. Р. Эмдиным (изд. Центр. Упр. печати ВСНХ СССР, Москва 1925 г.) В нем принята, примерно, та же система расположения материалов (по статьям и главам Кодекса); основное содержание справочника также составляют пояснения авторов, а не текст самих постановлений. В связи с поставленной задачей, — дать практическое руководство,

авторы избегали пространных рассуждений, из'ясняя главным образом своими словами имеющиеся правила и указания по тому или другому вопросу. Особый интерес этого сборника заключается в том, что авторы подобрали большой материал в области руководящих указаний по вопросам труда, которые давались центральными хозяйственными органами, в частности ВСНХ.

Все отмеченные нами справочники в настоящее время уже несколько устарели. «Действующее законодательство о Труде» Даниловой охватило постановления по 15/XI 1924 г.; оно, однако, будет пополнено уже заканчивающимся печатанием сводным дополнением. В справочнике Ротенберга материалы кончаются сентябрем 1924 г.; справочник Забелина, Левина и Эмдина в основном — тоже сентябрем (в приложениях дано несколько более поздних постановлений и проведен список всех других, кончая мартом 1925 г.); сборник Колотухина и Килинского относится к еще более раннему времени.

Следующий большой справочник (в 2-х томах — почти 2.000 страниц), это—работа Л. М. Ротенберга (с редакцией зав. юридич. бюро МГСПС М. С. Бухова) под названием «Трудовое Законодательство» («Издательство НКЮ РСФСР). Основным отличием этого справочника от двух предыдущих является то, что он целиком построен в алфавитно-предметном порядке, без систематизации по вопросам. Содержание сборника — смешанного характера: в нем приведены различные постановления целиком, в других случаях даются краткие извлечения и пересказы затрагивающих тот или иной вопрос официальных материалов. Принятая сборником система недостаточно пригодна для быстрого получения необходимых справок, так как близкие постановления из-за различия выражений и слов попали, благодаря алфавитному порядку, в различные места, о чем догадаться иногда довольно трудно. Поэтому сборник Ротенберга труднее для использования рядовыми работниками, чем отмеченные выше.

Весной 1923 г. был выпущен небольшой практический комментарий к Кодексу Законов о Труде, составленный Е. Даниловой (издание Всерокомпома), но он в настоящее время утратил в значительной степени интерес, так как авторский комментарий в нем чрезвычайно краток, а приложенные к нему постановления устарели.

Что касается справочников по отдельным областям трудового права, то их почти еще нет.

В качестве руководства в области конфликтной работы НКТ издан под редакцией А. М. Стопани справочник «Трудовые конфликты», охвативший материал по 1 янв. 1925 г. В справочнике помещен ряд руководящих статей о примирительно-третейских органах, особых сессиях нарсудов и инспекций труда.

В приложении даны примерные дела (особенно подробно разработаны формы документов и бумаг по примирительному и третей-

скому разбирательству), а также помещены все постановления по затрагиваемым сборником вопросам.

По социальному страхованию практический интерес отчасти сохранил (предыдущие совсем устарели) изданный Цусстрахом НКТ СССР сборник постановлений и распоряжений по выдаче пенсий и пособий застрахованным и по оказанию им лечебной помощи, охватывающий материалы по 1 февраля 1924 г. Построен он по образцу уже отмеченных выше сборников НКТ.

По вопросам найма рабочей силы летом 1924 г. было выпущено 2 справочника: юрисконсульта ЦК совработников Аншелеса и консультанта НКТ Цыпина. Оба они изданы до отмены обязательности найма через биржи труда (работа Цыпина частично захватила материалы переходного времени), почему и представляют сейчас главным образом исторический интерес.

Остальные известные нам справочники представляют собой небольшие (один — полтора печатных листа) брошюры по отдельным вопросам (наем и увольнение, труд женщин, труд подростков), за редкими исключениями наскоро составленные, иногда с большими погрешностями, почему, не останавливаясь на них подробно, только посоветуем читателю пользоваться в необходимых случаях брошюрами, выпускаемыми солидными издательствами: ВЦСПС, НКТ, МГСПС, НКЮ и т. п.

Работы научного характера.

Из работ научного характера, охватывающих советское трудовое право в целом, первой была работа К. М. Варшавского: «Трудовое право СССР» (Ленинград 1924 г.). В ней даны как общие характеристики важнейших частей трудового права (коллективный договор, социальное страхование, вознаграждение за труд и т. п.), так и довольно подробное освещение отдельных правил Кодекса и дополнительных постановлений. В книге широко использована литература по трудовому праву, приведены постановления иностранного законодательства о труде. Основным ее недостатком является недостаточная увязка освещаемых вопросов с экономикой Советских Республик и приводимая автором точка зрения подчинения законов о труде правилам Гражданского Кодекса, почему автор приходит к некоторым ошибочным выводам.

В начале 1925 года в Харькове (издание Украинского Наркомюста) была издана работа П. Д. Каминской «Советское законодательство о труде». В начале книги (в ней 360 стр.) помещена вводная статья, дающая освещение некоторым из важнейших вопросов трудового права, а также статья об органах государственного регулирования труда и профсоюзов. Дальнейшее содержание составляет постатейный комментарий Кодекса (в основу автором принят текст Кодекса Укр. ССР), увязанный с дополнительными постановлениями по отдельным вопросам, изданными органами УССР и РСФСР.

Труд И. С. Войтинского «Трудовое право СССР (Москва, 1925 г.) вошел в серию издаваемых Госиздатом учебников и

и учебных пособий для вузов. Однако по своему содержанию эта книга выходит за пределы учебника, представляя собою тщательно продуманный и проработанный курс. По этой работе (пока единственной работе по трудовому праву в целом, написанной марксистом) читатель прежде всего может ознакомиться со всеми наиболее важными вопросами трудового права: понятие трудового права, его содержание, место в общей системе советского законодательства, краткая история и т. д. Дальнейшие томы книги касаются вопросов коллективного и трудового договора, трудовых конфликтов и т. д. Автор не включил в курс изложения вопроса о социальном страховании, хотя и имеющего органическую связь с трудовым правом, но в то же время носящего несколько обособленный характер. На профессиональных союзах Войтинский останавливается главным образом попутно, поскольку их деятельность связана с регулированием условий труда (заключение колдоговора, участие в решении конфликтов и т. п.); вопросам же так называемого «профессионального права», т.-е. организации и внутренней жизни профсоюзов, их места и значения в Советских Республиках и т. д. посвящен в первой части работы особый сжатый очерк.

Из отдельных отраслей трудового права больше всего посчастливилось пока коллективному договору, о котором имеется 3 работы под тем же названием: Кантоpовича, Трахтенберга и Гюка (перевод с немецкого). Работа Кантоpовича (изд. Ленинградского Губпрофсовета 1924 г.) представляет собой труд теоретического характера, освещающий вопрос о коллективном договоре как с социально-экономической, так и юридической точки зрения. Вместе с вопросами коллективного договора Кантоpович попутно останавливается на соприкасающихся вопросах о профсоюзах, арбитраже, примирительных камерах и др. Работа Трахтенберга, выдержавшая уже несколько изданий (издана ВЦСПС) носит иной характер: она написана значительно популярнее и специально юридических вопросов касается в незначительной степени, уделяя больше внимания вопросам общей характеристики и значения коллективных договоров для трудящихся, технике их заключения и другим практическим вопросам. Обе отмеченные книги посвящены вопросу о коллективном договоре в целом, а не только коллективному договору в Советских Республиках. Переведенная тов. Рабиновичем с немецкого работа Гюка (изд. НКТ) говорит о германском тарифном праве и коллективных договорах, но к русскому изданию приложена довольно обстоятельная статья переводчика о коллективном договоре в СССР.

О примирительных камерах и третейских судах имеется труд И. С. Войтинского: примирительные камеры и третейское разбирательство на Западе (два издания ВЦСПС). В нем даны общие характеристики основных черт различных систем регулирования условий труда и разрешения трудовых конфликтов, оценка

этих систем в связи с экономической борьбой сторон, юридическое освещение рассматриваемых вопросов. Во 2-й части книги автор занимается историей развития и современным состоянием примирительно-третейского разбирательства, принудительного арбитража, особого регулирования заработной платы в различных капиталистических странах Европы, Америки и Австралии.

О трудовом договоре была выпущена в 1923 году в Петрограде (изд. Academia) книга К. М. Варшавского «Трудовой договор», которая в сущности охватила, если оставить в стороне вопросы социального страхования и охраны труда в узком смысле слова, почти все важнейшие моменты в Кодексе Законов о Труде. Эта работа была в значительной степени использована автором для «Трудового права СССР», почему ее в настоящее время можно рекомендовать только желающим подробно изучить вопрос. На этом можно и закончить обзор научных работ по вопросам трудового права [1]). Правда, есть еще труды по вопросам социального страхования (например, ряд книг доктора Вигдорчика) но они большей частью подходят к вопросу с более общей точки зрения, освещая его со всех сторон и лишь попутно останавливаясь на юридических моментах.

Популярная литература.

В области популярных изданий мы имеем довольно большое количество брошюр самого различного типа и качества. Начиная со стихов Маяковского (Маяковский, Третьяков и Адливанкин: «Как узнал Фаддей закон, защищающий рабочих людей», изд. МГСПС) и кончая довольно скучно составленными брошюрами по отдельным вопросам. Останавливаться на отдельных изданиях совершенно невозможно, почему приходится повторить общий совет: пользоваться брошюрами, издаваемыми партийными органами, НКТ [2]) и крупными профессиональными издательствами и, наоборот, избегать брошюр, выпускаемых издательствами, не связанными ни с профсоюзами ни с органами НКТ, так как среди них попадаются работы весьма сомнительной ценности.

Особняком среди популярной литературы стоит книжка Семеновой «Очерки советского трудового права», изданная в 1923 г. в Харькове (2-е издание вышло в 1925 г.). Автору удалось сохранить популярный характер изложения и в то же время дать основательное знакомство с основными моментами советских законов о труде, подчеркнуть их отличие от рабочего законодательства буржуазных стран, почему очерки Семеновой могут быть хорошо использованы для работы по популяризации трудового права.

---

[1]) О журнальных статьях несколько слов будет сказано дальше.

[2]) С января НКТ приступил к изданию популярной библиотеки по трудовому законодательству. Каждая брошюра, величиной в 1—2 листа, посвящена отдельному вопросу (вознаграждение за труд, трудовой договор, служба в государственных учреждениях и предприятиях и т. д.). Всего намечено к изданию около 40 брошюр, из которых уже вышло 15.

Периодические издания. Специальных журналов, посвященных вопросам трудового права нет, но в ряде журналов все же можно найти работы, затрагивающие интересующие нас вопросы. Больше всего внимания трудовому праву уделяет ежемесячный журнал НКТ «Вопросы Труда», в каждом номере которого можно найти по этим вопросам две—три статьи различных авторов, в большинстве практически работающих в этой области (Войтинский, Данилова, Рабинович, Троицкий, Лях). Характер этих статей различен: иногда они касаются теоретических вопросов, иногда это — исследования научного характера, но чаще всего эти статьи затрагивают различные вопросы, связанные с практикой проведения законов о труде в жизнь [1]). В «Вестнике Труда» (журнал ВЦСПС) также помещаются статьи по вопросам трудового права, в особенности в областях соприкосновения его с профессиональным движением, и, кроме того, ведется особый отдел, в котором в форме особых обзоров освещается текущее законодательство о труде. Отдельные статьи, кроме того, довольно часто встречаются в «Советском Праве» (журнал Института Советского Права в Москве), «Еженедельнике Советской Юстиции» (орган НКЮ РСФСР), «Вестнике Советской Юстиции» (орган НКЮ УССР), «Право и Жизнь» (частное издание в г. Москве), а также во всех журналах, издаваемых профессиональными союзами.

Наконец, материалы по истории труда и трудового права в дореволюционной России можно найти в «Архиве Истории Труда», издаваемом Ленинградским Губпрофсоветом.

А. Ф. Ляф.

---

[1]) В «Вопросах Труда» есть еще отдел «Вопросов и ответов», в котором освещается текущая практика НКТ по неясным частям советских законов о труде.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ ПЕРВОЕ

Единая тарифная сетка ВЦСПС (с отношением 1 : 8).

Тарифный разряд	Коэффициент (соотношение между разрядами).	Размер вознагражд. при оплате I тариф. разряда.	
		15 руб.	18 руб.
1	1	15,0	18,0
2	1,2	18,0	21,60
3	1,5	22,50	27,0
4	1,8	27,0	32,40
5	2,2	33,0	39,60
6	2,5	37,50	45,0
7	2,8	42,0	50,40
8	3,1	46,50	55,80
9	3,5	52,50	63,0
10	4,2	63,0	75,60
11	4,6	69,0	82,80
12	5,0	75,0	90,0
13	5,5	82,50	99,0
14	6,2	93,0	111,60
15	6,7	100,50	120,60
16	7,2	108,0	129,60
17	8	120,0	144

ПРИЛОЖЕНИЕ ВТОРОЕ

Формы заявлений и примерные протоколы

В расценочно-конфликтную комиссию завода «Амо».

Кладовщика Петра Семеновича Дятлова

Заявление.

Когда я, в порядке установленной очереди, должен был использовать свой очередной отпуск (15—29 августа), я выполнял срочную работу по приемке материалов с ликвидируемого склада № 3, и отпуска в натуре использовать не мог.

Поэтому прошу РКК разрешить мне получить компенсацию за неиспользованный отпуск в установленном коллективным договором размере.

Подпись.

15 декабря 1924 г.

В расценочно-конфликтную комиссию завода «Красный Богатырь».

Николая Ивановича Терещенко.

Заявление.

Работая на заводе с 1922 года в должности сторожа, я 12 ноября с. г. был уволен администрацией за невыход в течение 4-х дней на работу по пункту «е» ст. 47 Кодекса Законов о Труде.

Свое увольнение я считаю неправильным по следующим причинам: меня обвиняют в том, что я не являлся на работу без уважительных причин. Между тем, меня 8 ноября вызвали телеграммой в деревню ввиду того, что при пожаре сгорела моя изба, и семья осталась без крова. (Прилагается удостоверение Ипатьевского волостного Совета, Дмитровского уезда, Московской губернии от 25 ноября с. г. № 1482.) Я просил браковщика Константина Федоровича Петровского сообщить о причинах моего от'езда в контору, но он забыл это сделать.

Так как по Кодексу можно уволить только в случае невыхода на работу по неуважительным причинам, то я прошу РКК рассмотреть мое дело и отменить распоряжение администрации о моем увольнении.

Кроме того, прошу РКК уплатить мне за пропущенное время, так как причины моей отлучки безусловно уважительные.

Подпись.

3 декабря 1924 г.

ПРОТОКОЛ

заседания расценочно-Конфликтной комиссии завода «АМО»

от 28 декабря 1924 года.

Присутствовали: члены РКК — от рабочих т.т. Коновалов, Петренко, Самойлов; от администрации: т.т. Лисовский, Шварц, Трифонов.

Председатель *Петренко.*
Секретарь *Шварц.*

Слушали:	Постановили:
Заявление 12 служащих и 27 рабочих (список прилагается) о выдаче компенсации за неиспользованный отпуск.	И. С. Семенову, И. Н. Шканову, К. К. Файнбергу, Е. В. Толстой, К. П. Болдареву, Н. К. Тихову, В. Ф. Крамер, Л. И. Кемеж, С. Ф. Кумберг, А. Л. Березовской и В. П. Семенниковой отпуска суммировать в 1925 г. с очередным отпуском в счет этого года. А. С. Васильевой и Н. М. Баранову в выдаче компенсации отказать, как поступившим на завод 3 и 4 месяца тому назад и неимеющим еще вообще права на отпуск. В. И. Крамаренко, ввиду его увольнения с завода, выдать компенсацию в размере 2-х недельного заработка.

Подписи:

ПРОТОКОЛ

заседания расценочно-конфликтной комиссии завода «Красный Богатырь»

от 7 декабря 1924 г.

Члены РКК от рабочей стороны: Зубарев, Розенкранц; от администрации: Евтихиев, Мокринский.

Председатель *Мокринский.*
Секретарь *Зубарев.*

Слушали:	Постановили:
Заявление бывшего сторожа Н. И. Терещенко о неправильном увольнении по обвинению в невыходе на работу по неуважительным причинам в течение 7 дней. Тов. Терещенко представил удостоверение, что у него сгорел в деревне дом, и отлучка была вызвана необходимостью устроить семью. Мнение рабочей части. Распоряжение об увольнении т. Терещенко необходимо отменить, так как отлучка была вызвана весьма уважительными причинами. Пропу-	После обсуждения вопроса РКК постановила: Н. И. Терещенко принять на прежнюю работу, но без оплаты за пропущенное время.

ошное им время следует оплатить, так как отлучка была вызвана пожаром, т.-е. причинами, независящими от т. Терещенко, и потому распоряжение об увольнении было незаконно.

Мнение администрации. Не возражая против обратного приема т. Терещенко, администрация не считает возможным оплатить пропущенное время. Если даже отменить распоряжение об увольнении и считать, что Терещенко все время числился на работе, то все-таки он не являлся на завод с 8 по 15 ноября вследствие необходимости устроить свои семейные дела. Оплачивать прогульное время, хотя бы отсутствие и было вызвано уважительными причинами, завод не обязан.

Председатель *Мокринский.*
Секретарь *Зубарев.*

Инспектору труда Рогожско-Симоновского района.

Просим обратить внимание на слесарную мастерскую, в которой мы работали. Владелец ее Николай Маркович Буссе заставляет нас работать по 12 часов в день и не платит сверхурочных. Расчетные книжки выданы, но заработок никогда не записывается, а дается под отдельную расписку, так что мы не знаем, сколько мы получили и кто кому должен.

Адрес мастерской: Солянка, дом 4.

Слесаря: *Н. Варшавский.*
14 мая 1924 г. *Т. Федотов.*

В Особую сессию по трудовым делам при Московском губсуде.

Николая Петровича Варшавского
и Тимофея Васильевича Федотова.

Исковое заявление.

14 мая с. г. нами было подано инспектору труда Рогожско-Симоновского района заявление о том, что владелец слесарной мастерской, в которой мы работаем, Николай Маркович Буссе, не платит нам за сверхурочные работы. После обследования инспектор труда привлек гр. Буссе к судебной ответственности по ст. 132 Уголовного Кодекса за нарушение законов о труде, и дело назначено судом к слушанию на 15 июля.

Между тем, с 1 июля гр. Буссе закрыл мастерскую и произвел с нами расчет по то же число и уплатил выходное пособие.

Мы работали у гр. Буссе: Варшавский с 1 января 1924 г. и Федотов с 15 марта. Рабочий день в среднем у нас составлял вместо 8—10 часов. Кроме того, ввиду срочных заказов перед пасхой, мы работали два воскресенья, по 9 часов каждое. Ни за сверхурочные работы, ни за работу в воскресенье нам не заплачено, что видно из расчетных книжек, которые гр. Буссе заполнил записями уже после обследования инспектором труда. Поэтому мы просим Особую сессию присудить нам с гр. Буссе причитающуюся нам плату из следующего расчета:

1. Варшавский: за 6 месяцев по 50 часов сверхурочных работ — 300 часов, а считал в полуторном размере по Кодексу Законов о Труде (ст. 60) — 450 часов и 18 часов за два воскресенья, считая в двойном размере — 36 часов, а всего за 486 часов. Месячная ставка 60 рублей, что для часовой ставки составит 60.00 : 192 = 31½ коп. Всего причитается Варшавскому 153 рубля 09 коп.

2. Федоров: за 3½ месяца по 50 часов сверхурочных работ — 175 часов, считая в полуторном размере — 262½ часа, и за два воскресенья по указанному выше расчету — 36 часов, всего 298½ часов. Месячная плата тоже 60 рублей. Всего причитается Федорову за сверхурочные работы 125 рублей 43 коп.

Подписи.

10 июля 1924 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ ТРЕТЬЕ

Рабочий день и рабочий год в часах в русской промышленности за 1913—1924 г.г.

(с учетом укороченных предпраздничных дней).

ГОДЫ:	Средний рабочий день рабочего (в часах).				Среднее число смен.	Средний рабочий год рабочего.	
	Урочный.	Сверхурочн.	Общий			В часах.	В %%% к 1913 г.
			В час.	В %%%.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1913 . . .	9,70	0,30	10,0	100	1,31	2.574	100
1914 . . .	9,53	0,20	9,7	97	—	2.360	92
1915 . . .	9,50	0,16	9,7	97	—	2.330	91
1916 . . .	9,74	0,18	9,9	99	—	2.550	99
1917 . . .	8,76	0,13	8,9	89	1,42	2.120	82
1918 . . .	8,13	0,37	8,5	85	1,06	1.860	72
1919 . . .	7,90	0,40	8,3	83	—	1.520	59
1920 . . .	7,80	0,80	8,6	86	1,18	1.890	73
1921 . . .	7,80	0,70	8,5	85	1,22	1.880	73
1922 . . .	7,67	0,28	8,0	80	1,25	2.050	80
1923 . . .	7,52	0,28	7,8	78	н. св.	2.040	79
1924 . . .	7,59	0,21	7,8	78	н. св.	(2.030)	79

Примечание: За 1924 год еще нет сведений за весь календарный год о числе проработанных человеко-дней, поэтому для подсчета гр. 7 сведения взяты с 1 октября 1923 г. по 1 октября 1924 г.

Настоящая и приводимые ниже таблицы дают картину как довоенного состояния нашей промышленности (состава и численности фабрично-

заводского пролетариата и числа членов профессиональных союзов), так и постепенного восстановления и поступательного развития народного хозяйства в период после Октябрьской Революции.

Мы видим, как со временем окончания гражданской войны и вследствие созидательной работы советской власти, начинает медленно, но неуклонно расти численность фабрично-заводской армии рабочих — этой основы пролетарского государства; с другой стороны, незначительное число частновладельческих заведений свидетельствует о твердом упрочении государственной промышленности.

Из небольшого числа таблиц, посвященных разделу о профессиональном движении, внимательный читатель увидит тот размах, который получило профессиональное движение в СССР после Октябрьской Революции. Временное сокращение числа членов союзов со второй половины 1921 года объясняется сжатием промышленности при переходе к нэпу и возвращением к прежним занятиям лиц, привлеченных к труду в принудительном порядке (отмена всеобщей трудовой повинности).

Наконец, редакция сочла совершенно необходимым дать место в сборнике и тем таблицам, которые освещают результаты мер советской власти, направленных на защиту подрастающего поколения, обучение его и охрану труда подростков в производстве (броня подростков).

Таблицы заимствованы из следующих источников:

1. «Труд в СССР», изд. ВЦСПС.
2. «Народное хозяйство СССР в цифрах» сборник ЦСУ к XIII с'езду РКП (б).
3. «Статистика труда» за 1923—1925 гг.

Некоторые таблицы воспроизведены целиком, другие соединены и сокращены в целях большей наглядности.

Численность, движение и состав фаб.-зав. пролетариата с 1913—1924 г.г.

Наличный состав рабочих фабрично-заводской промышленности СССР за период 1913 — 1924 г.г. (в тысячах).

Группы производств.	1913 г.	1914 г.	1915 г.	1916 г.	1917 г.	1918 г.	1919 г.	1921 г.	1922 г.	1923 г.	На 1 января 1924 г.	На 1 января 1925 г.
VII. Добывание и обработка камней, земель и глины.	177,4	167,2	117,5	106,8	99,4	74,6	72,5	47,1	54,51	51,059	68,4	86,786
VIII. Горная и горнозаводская промышленность	695,8	739,7	633,9	635,9	691,3	645,3	453,4	307,8	329,3	302,987	351,1	354,004
IX — X. Металлообрабатывающая промышленность и машиностроение.	347,9	378,6	512,9	697,2	766,3	467,6	463,9	201,3	187,5	264,959	270,2	299,150
XI. Обработка дерева	104,0	97,5	78,8	92,2	92,3	65,7	86,4	44,1	52,1	52,037	60,6	63,046
XII. Химическая промышлен. . .	70,8	76,4	86,9	128,3	108,8	61,4	59,9	35,7	44,4	59,289	59,8	67,253
XIII. Производства пищевых продуктов, напитков и наркотиков.	332,9	336,3	328,8	354,5	359,7	290,3	261,6	144,6	121,2	125,477	128,0	165,372
XIV, XV — XXII-A. Производство твердых материалов животного происхождения, кожевенное и меховое производство	45,2	50,3	63,5	73,9	72,9	58,9	58,6	73,7	48,5	45,106	46,8	35,089
XVI. Производство по обработке хлопка	491,6	481,0	478,5	472,9	462,5	479,2	297,4	114,0	193,64	222,643	251,5	350,244

XVII. Производство по обработке шерсти	92,1	91,6	87,6	89,3	96,5	91,9	70,9	51,2	47,1	57,508	59,4	66,141
XVIII. Производство по обработке шелка	33,3	31,4	27,7	26,8	25,5	23,5	13,9	3,9	4,3	4,108	3,7	5,564
XIX—XX. Производство по обработке льна и пеньки	85,9	93,0	102,6	110,7	109,7	101,3	79,6	36,8	70,2	88,260	87,4	84,734
XXI. Производство смешанных и неточно обозначенных волокнистых веществ.	26,4	28,1	33,4	42,6	40,2	29,4	15,3	3,7	7,0	5,204		2,239
XXII-Б. Одежда и туалет (кроме обуви)	—	—	—	—	—	—	—	63,2	42,0	39,205	38,5	61,668
XXIII—XXIV. Обработка бумаги и полиграф. производство	87,4	85,9	80,5	84,0	85,8	83,8	80,9	66,2	64,9	62,891	80,1	94,614
XXV. Художественная и прикладная-научная промышленность	—	—	—	—	—	—	—	4,5	1,8	3,660	3,5	7,372
XXVI. Пр—во и передача физических сил и водоснабжение	7,9	10,0	8,9	11,8	13,4	13,1	21,0	22,1	20,1	25,531	26,7	26,717
XXVII. Инженерно-строительное дело	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3,654	—	—
XXVIII. Строительная промышленность	—	—	—	—	—	—	—	—	—	7,855	—	—
XXIX. Очистка жилищ, дворов и проездов	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1,484	—	—
XXX. Транспорт (ж.-д. мастерские)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	65,054	—	—
Всего по всем группам производства в СССР	2.598,6	2.667,0	2.641,5	2.926,0	3.024,3	2.486,0	2.035,3	1.228,0	1.288,8	1.467,971	1.541,8	1.770,089

Численность промышленных заведений и занятых в них рабочих и служащих на 1-е января 1925 г. по республикам, областям и губерниям.

№№ по порядку.	Наименование республик, областей и губерний.	Число учтенных заведений.	В них	
			Рабочих.	Служащ.
	I. Всего по СССР (без Грузинской, Армянской и Якутской Республик) [1]	7.684	1.770.089	197.537
	Всего по РСФСР	5.810	1.356.863	149.537
	А. Европейская часть	4.651	1.230.815	132.543
1	Архангельская	64	11.661	817
2	Астраханская	42	6.626	1.329
3	Башкирская ССР	64	10.044	1.185
4	Брянская	73	22.977	2.701
5	Владимирская	213	77.812	4.825
6	Вологодская	32	4.650	502
7	Воронежская	74	5.765	1.370
8	Вотская	11	11.637	1.737
9	Вятская	68	11.458	1.117
10	Гомельская	70	13.322	1.077
11	Ив.-Вознесенская	102	106.209	6.278
12	Калужская	48	8.159	968
13	Карельская ССР	29	3.758	345
14	Коми	5	397	67
15	Костромская	63	16.657	1.163
16	Курская	115	8.359	1.666
17	Крымская ССР	56	5.803	1.076
18	Г. Ленинград	378	132.345	22.863
19	Ленинградская	93	15.799	3.154
20	Марийская	9	836	192
21	Гор. Москва	789	154.128	18.631
22	Московская	417	204.408	14.232
23	Мурманская	5	85	26
24	Немцев Поволжья АССР	16	1.844	356
25	Нижегородская	186	48.603	7.200
26	Новгородская	80	16.441	1.289
27	Орловская	43	3.724	495
28	Пензенская	50	8.720	1.152

[1] По имеющимся приблизительным данным в означенных республиках число цензовых промышленн. заведений и занятых в них рабочих и служащих определяется следующими цифрами: Грузинск. ССР — 92 зав. с 8.275 рабоч. и 928 служ.; Армянск. ССР — 25 завед. с 2.077 раб. и 230 служ.; Якутск. ССР — 4 завед. с 93 раб. и 18 служ. С учетом этих дополнительн. данных общие итоги по СССР дают следующее: 7.806 заведен. с 1.780.534 рабоч. и 198.713 служ.; в частности же, по Закавказской Федерации (Грузия, Армения, Азербейджан) — 339 завед. с 57.960 рабоч. и 7.152 служ.

№№ по порядку.	Наименование республик, областей и губерний.	Число учтенных заведений.	В них	
			Рабочих.	Служащ.
29	Псковская	38	2.553	389
30	Рязанская	73	16.154	1.414
31	Самарская	71	10.236	1.769
32	Саратовская	111	12.546	1.952
33	Северо-Двинская	28	5.222	423
34	Ульяновская	101	11.702	1.581
35	Смоленская	57	10.066	849
36	Тамбовская	68	10.899	1.535
37	Татарская ССР	99	14.195	1.628
38	Тверская	114	38.828	2.881
39	Тульская	61	24.054	3.441
40	Уральская область	413	116.954	12.358
41	Сталинградская	63	11.214	1.650
42	Череповецкая	27	3.428	376
43	Чувашская область	22	529	110
44	Ярославская	110	30.008	2.374
	Б. Юго-восток	552	66.479	8.372
45	Северо-Кавказский край	531	64.892	8.178
46	Дагестанская ССР	21	1.587	194
	В. Киргизская АССР	116	8.961	1.483
47	Акмолинская	14	755	119
48	Актюбинская	4	159	34
49	Джетысуйская	8	409	51
50	Кустанайская	8	893	108
51	Кара-Калпакская	2	169	32
52	Оренбургская	38	2.976	387
53	Семипалатинская	26	1.656	424
54	Сыр-Дарьинская	6	128	23
55	Уральская губ.	10	1.816	305
	Г. Сибирь	316	37.635	5.368
56	Алтайская	62	4.603	663
57	Бурято-Монгольская	20	596	128
58	Енисейская	61	3.911	790
59	Иркутская	49	10.960	1.292
60	Ново-Николаевская	42	2.546	536
61	Омская	48	3.124	692
62	Томская	34	11.522	1.267
	Д. Дальневосточн. обл.	172	12.255	1.679
63	Амурская	38	1.507	359
64	Забайкальская	35	2.355	358
65	Приморская	99	8.393	962

№№ по порядку.	Наименование республик, областей и губерний.	Число учтенных заведений.	В них	
			Рабочих.	Служащ.
66	Е. Кара-Киргизская автономная область.	3	718	92
67	II. Туркменская ССР . .	45	1.670	360
	III. Узбекская ССР . . .	123	8.910	2.164
68	Зеравшанская	12	799	243
69	Самаркандская	17	1.569	317
70	Сураханская	1	51	14
71	Ташкентская	45	3.168	605
72	Ферганская	48	3.323	985
73	IV. Белорусская ССР . .	148	12.519	1.244
	V. Украинская ССР . . .	1.437	342.519	38.238
74	Волынская	81	7.553	1.037
75	Донецкая	221	173.879	15.307
76	Екатеринославская	171	38.325	3.849
77	Киевская	251	29.524	4.555
78	Одесская	176	29.032	3.534
79	Подольская	128	7.156	1.968
80	Полтавская	152	12.244	2.168
81	Харьковская	192	38.182	4.810
82	Черниговская	65	6.624	1.010
83	VI. Азербейджанская ССР	121	47.608	5.994

Движение численности ф.-з. рабочих и служащих по половым и возрастным группам.

Даты учета.	Рабочие.					Служащие.				
	Всего.	В том числе.				Всего.	В том числе.			
		Мужчин.		Женщин.			Мужчин.		Женщин.	
		До 18 лет.	18 лет и старше.	До 18 лет.	18 лет и старше.		До 18 лет.	18 лет и старше.	До 18 лет.	18 лет и старше.
1/I 1923 года	1.467.971	68.994	982.073	24.955	391.949	239.236	5.263	192.585	2.392	38.996
1/I 1924 года	1.541.873	63.580	1.055.125	21.498	401.670	199.607	2.611	168.605	879	27.512
1/I 1925 года	1.770.200	64.942	1.194.920	25.913	484.425	197.545	1.451	171.229	505	24.360

Соотношение численности ф.-з. рабочих и служащих в 1913 и 1924 г.г.:

I

Наименование производств.	На одного служащего приходится рабочих.	
	В 1913 г.	В 1924 г.
VII. Добывание и обработка камней, земель и глин	15,4	9,5
VIII. Горная и горнозаводская промышленность	16,3	9,4
IX. Металлообрабатывающая промышленность.	10,8	6,6
X. Производство машин, инструментов и аппаратов	10,0	5,1
XI. Обработка дерева	8,5	6,5
XII. Химическая промышленность	7,5	5,7
XIII. Производство пищевых продуктов, напитков и наркотиков	8,1	4,4
XIV. Обработка тверд. матер. животных происхождений	5,4	7,6
XV. Кожевенная и меховая промышленность	14,7	7,7
XVI. Производство по обработке хлопка	23,0	15,1
XVII. Производство по обработке шерсти	16,9	10,0
XVIII. Производство по обработке шелка	24,4	10,7
XIX. Производство по обработке льна	20,0	16,4
XX. Производство по обработке смеш. волокнист. веществ	25,8	14,7
XXI. Производство по обработке пеньки	14,5	9,2
XXII. Одежда и туалет	11,4	9,0
XXIII. Обработка бумаги	15,5	9,1
XXIV. Полиграфическое производство	10,1	8,5
XXV. Художеств. и прикладн. научная пром.	6,7	4,1
XXVI. Производ. и передача физич. сил и водоснабжение	4,5	4,3
По всем производствам	14,6	7,7

II.

Годы.	На 1 служ. приходится рабочих.	Годы.	На 1 служ. приходится рабочих.
1913 г.	14,6	1920 г. 1-я половина	7,1
1914 г.	13,8	1920 г. сентябрь	7,0
1915 г.	13,3	1921 г. 1/VII	6,2
1916 г.	12,5	1922 г. 1/VII	6,3
1917 г.	11,5	1923 г. 1/I	6,7
1918 г.	10,3	1923 г. 1/VII	7,8
1919 г. 1-я половина	8,8	1924 г. 1/I	7,7
1919 г. 2-я половина	7,7	1925 г. 1/I	8,9

ПРИЛОЖЕНИЕ ПЯТОЕ

Количество и распределение промышленных предприятий и заведений [1]).

Сравнительные данные по фабрично-заводской промышленности СССР за 1913, 1921, 1922 годы.

Районы.	Годы.	Число заведений.	Число рабочих в тысяч.
1. Северный р.	1913	134	25,8
	1921	—	12,3
	1922	147	17,91
2. Приозерная обл.	1913	1.262	272,7
	1921	—	103,8
	1922	991	130,7
3. Моск. промышл.	1913	3.323	888,4
	1921	—	383,1
	1922	2.389	479,91
4. Центр. земледел.	1913	1.416	159,2
	1921	—	82,7
	1922	829	65,57
5. Приуральская обл.	1913	1.423	244,9
	1921	—	133,1
	1922	946	122,34
6. Ср.-Волжская	1913	117	76,0
	1921	—	46,5
	1922	580	39,93
7. Нижн.-Волжская	1913	213	9,4
	1921	—	10,6
	1922	140	15,12
8. Малороссия	1913	1.014	105,5
	1921	—	47,6
	1922	538	39,15

[1]) Количество промышленных предприятий на 1 января 1925 г. см. выше.

Районы.	Годы.	Число заведений.	Число рабочих в тысяч.
9. Новороссия	1913	1.258	272,7
	1921	—	222,4
	1922	819	188,4
10. Юго-Зап. обл.	1913	1.144	134,3
	1921	—	28,3
	1922	505	31,96
11. Западная	1913	518	30,1
	1921	—	19,2
	1922	331	21,56
12. Сев. Кавказ и Дон	1913	967	135,2
	1921	—	28,3
	1922	295	21,64
13. Азербейджанская ССР	1913	795	52,2
	1921	—	23,0
	1922	64	24,3
14. Крымская ССР	1913	264	19,7
	1921	—	2,7
	1922	101	4,98
15. Западная Сибирь	1913	220	11,6
	1921	—	20,8
	1922	305	18,82
16. Восточная Сибирь	1913	491	26,5
	1921	—	17,4
	1922	189	19,34
17. Киргизская ССР	1913	677	46,6
	1921	—	11,3
	1922	102	6,99
18. Туркестанская ССР	1913	538	20,5
	1921	—	34,9
	1922	230	8,96

Районы.	Годы.	Число заведений.	Число рабочих в тысяч.
19. Закавказье	1913	609	26,14
	1921	—	—
	1922	—	—
20. Дальне-Вост. обл.	1913	871	41,2
	1921	—	—
	1922	—	—
Всего . . .	1913	17.991	2.598,6
	1921	—	1.228,0
	1922	9.499	1.257,5
Всего по сплошным данным (кроме ДВО и Закавказья)	1913	16.501	2.531,3
	1921	—	1.228,0
	1922	9.501	1.257,5

Распределение промышленных заведений и занятых в них лиц по группам заведений по их размерам.

По всем производствам.

	Количество заведений с числом рабочих и служащих.						Число лиц, занятых в заведениях с числом рабочих и служащих.					
	Абсол. числа.			В %%% к общему числу по производствам.			Абсол. числа.			В %%% к общему числу по производству.		
	До 50.	51—500.	501 и св.	До 50.	51—500.	501 и св.	До 50.	51—500.	501 и св.	До 50.	51—500.	501 и св.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
На 1 января 1924 г.	3.541	3.329	759	46,4	43,7	9,9	88.413	491.734	1.161.333	5,1	28,1	66,7
На 1 января 1925 г.	3.364	3.438	886	43.9	44,8	11,3	88.641	506.115	1.372.560	4,5	25,7	69,8

Число заведений частной промышленности и занятых в них лиц по отдельным районам на 1 января 1924 г. (в % к общему числу).

Наименование районов.	Заведений.	Занятых лиц.
Г. Москва	35,9	12,3
Г. Ленинград	31,0	6,6
Донская губерния	35,7	19,3
Кубано-Черноморская область	41,7	15,9
Полтавская губ.	45,4	27,0
Киевская губ.	31,3	14,7
Харьковская губ.	28,6	8,8
Дальне-Восточная область	59,6	40,6

Число заведений частной промышленности и занятых в них лиц (в % к общему числу).

Даты учетов.	Заведений.	Занятых лиц.
На 1/VII 1922 г.	12,1	2,2
» 1/I 1923 г.	18,6	3,8
» 1/VII 1923 г.	20,1	4,4
» 1/I 1924 г.	20,5	4,8

ПРИЛОЖЕНИЕ ШЕСТОЕ

Подростки в производстве и школы фабзавуча.

Изменение процента подростков в производстве в 1918—1925 г.г.

Название производства.	Процент подростков (моложе 18 л.) к общему числу рабочих.								
	На 1 августа 1918 г.	В I п. 1919 г.	Во II п. 1919 г.	В I п. 1920 г.	На 1 июля 1921 г.	На 1 июля 1922 г.	На 1 января 1923 г.	На 1 января 1924 г.	На 1 января 1925 г.
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. Обработка металла	10,7	6,8	8,1	9,1	10,4	6,4	6,6	5,8	5,0
2. Текстильное	12,4	9,1	11,0	11,1	8,7	4,9	6,6	6,0	5,7
3. Деревообделочное	12,9	4,9	7,9	8,9	10,8	5,8	4,8	4,5	3,4
4. Химическое	19,6	10,7	11,5	11,7	10,8	5,5	8,2	8,1	7,8
5. Пищевое	11,9	3,3	5,1	5,6	7,1	4,3	3,8	3,5	3,6
6. Полиграфическое	18,6	11,5	13,4	14,1	13,1	7,3	7,6	6,3	6,4
В среднем	13,1	8,5	10,0	10,0	9,4	5,5	6,5	5,5	5,2

№№ по порядку.	Наименование союзов.	% подростков на 1-е января 1924 г. среди:			Полагается по норме.
		Членов союзов.	Безработн.	Работающ.	
1	Бумажники	4,3	7,7	4,1	3—5
2	Горнорабочие	5,2	3,9	5,2	7
3	Деревообделочники	3,2	2,3	3,4	13
4	Кожевники	7,1	7,1	7,1	5—12
5	Металлисты	5,1	4,8	5,1	5—8
6	Печатники	6,6	3,6	6,9	6
7	Пищевики	3,4	2,6	3,6	8
8	Сахарники	3,2	1,6	3,6	6
9	Строители	2,2	1,6	2,4	2—6
10	Текстильщики	5,8	9,8	5,5	5—6
11	Химики	6,3	7,2	6,1	5
12	Швейники	6,3	4,0	7,0	3—20
	Итого	5,0	3,7	5,2	

Изменение числа школ фабзавуча и учеников в них в 1921—1923 г.г. по СССР.

Дата.	Число школ.	Число учеников в них.	Среднее число учеников в одной школе.
1.	2.	3.	4.
1 февраля 1921 г.	43	2.000	47
1 октября 1921 г.	249	29.424	118
1 февраля 1922 г.	440	44.133	100
1 августа 1922 г.	657	44.933	70
1 января 1923 г.	748	50.207	67
1 января 1924 г.	942	68.819	74

Изменение числа школ фабзавуча и учеников в них в 1923 г. по производствам (по РСФСР без железнодорожных школ).

Название производства.	На 1 января 1923 г.		На 1 апреля 1923 г.		На 1 июля 1923 г.		На 1 января 1924 г.	
	Число школ.	В них ученик.	Число школ.	В них ученик.	Число школ.	В них ученик.	Число школ.	В них ученик.
1	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Металлопромышленность	157	11.132	148	11.202	143	11.234	142	11.376
Текстильная промышленность	54	3.053	65	3.359	80	4.329	106	6.036
Кожевенная промышленность	23	1.296	26	1.344	24	1.490	18	1.188
Полиграфическая промышленность	35	1.707	37	1.726	39	1.781	35	1.895
Швейная промышленность	53	4.239	55	4.298	46	3.653	42	3.669
Деревообделочная промышленность	19	824	19	803	22	903	18	701
Пищевая промышленность	10	452	13	653	16	814	22	943
Химическая промышленность	10	563	14	719	20	1.002	32	1.550
Производство бумаги	4	144	4	144	6	221	11	524
Коммунальное хозяйство	7	455	7	492	7	492	7	518
Горная промышленность	3	116	4	211	5	225	11	492
Разные производства	37	4.756	38	4.873	36	4.508	45	5.377
Строительная промышленность	13	707	13	647	16	675	17	724
Всего	425	29.442	443	30.474	466	31.709	506	34.901

Движение членов профсоюзов по районам с 1 октября по 1 января 1924 г.

Районы.	Число членов в тысячах.						% изменен. к 1 октября 1922 г.				
	На 1/X 1922 г.	1/I 1923 г.	1/IV 1923 г.	1/VII 1923 г.	1/X 1923 г.	На 1/I 1924 г.	1/I 1923 г.	1/IV 1923 г.	1/VII 1923 г.	1/X 1923 г.	На 1/I 1924 г.
Ц.-Промышл.	1.019	1.037	1.087	1.239	1.253	1.257	+ 1,8	+ 6,7	+ 21,6	+ 23,0	+ 23,4
Ц.-Черноземн.	433	430	438	468	491	502	— 0,7	+ 1,2	+ 8,1	+ 13,4	+ 15,9
Северная область	490	508	541	596	621	615	+ 3,7	+ 10,4	+ 21,6	+ 26,7	+ 25,5
Западная »	192	195	192	215	212	197	+ 1,6	—	+ 11,9	+ 10,4	+ 2,6
Поволожье	523	454	498	514	564	547	— 13,2	— 4,8	— 1,7	+ 7,8	+ 4,6
Приуралье	337	337	364	386	390	386	—	+ 8,0	+ 14,5	+ 15,7	+ 14,5
Кирреспублика	68	58	56	64	69	71	— 14,7	— 17,6	— 5,9	+ 1,5	+ 4,4
Сибирь	183	170	171	196	200	200	— 7,1	— 6,6	+ 7,1	+ 9,3	+ 9,3
Туркестан	80	79	75	78	79	85	— 1,2	— 6,2	— 2,5	— 1,2	+ 6,3
Кавказ	154	163	175	212	212	232	+ 5,8	+ 13,6	+ 37,7	+ 37,7	+ 50,6
Юго-Восток	203	184	217	251	251	273	— 9,4	+ 6,9	+ 23,6	+ 23,6	+ 34,5
Украина	810	837	903	989	1.067	1.101	+ 2,6	+ 10,7	+ 21,2	+ 30,8	+ 34,9
Крым	48	50	53	56	57	57	+ 4,1	+ 10,4	+ 16,6	+ 18,7	+ 18,8
Дальне-Вост. Респ.		75	71	81	85	98	—	—	—	—	—
Итого по СССР	4.546	4.547	4.841	5.345	5.551	5.621	+ 0,7	+ 6,5	+ 17,6	+ 22,1	+ 23,6

ПРИЛОЖЕНИЕ СЕДЬМОЕ

Состав и движение численности членов профессиональных союзов в 1917—1925 г.г. (в тысячах).

Союзы.	1917 г. 1-я половина.	1918 г. 1-я половина.	1919 г. 1-я половина.	1920 г. 1-я полов.	1920 г. 2-я полов.	1921 г. 1-я полов.	1921 г. 2-я полов	1922 г. 1-я полов.	1922 г. 2-я полов	1923 г. 1-я полов.	1923 г. 2-я полов.	1924 г. 1-я полов.	1924 г. 2-я полов.	На 1-е января 1925 г.
Раб. земли и леса .	0,6	4,4	33,6	140,1	260,0	659,0	566,8	353,3	253,6	237,9	297,4	278,8	322,4	408,0
Бумажники	1,4	15,1	28,0	22,0	27,2	26,9	23,1	19,5	20,5	23,1	26,9	27,4	29,8	32,2
Горнорабочие . . .	—	32,3	67,3	234,6	303,4	321,7	308,9	250,9	237,7	271,4	305,3	289,9	353,7	284,3
Деревообделочники .	5,4	21,4	45,4	98,8	183,4	247,0	209,9	105,7	92,0	101,4	120,9	117,7	130,8	153,3
Кожевники	4,9	55,9	77,3	159,9	235,0	278,8	115,8	83,0	82,7	83,0	89,4	89,2	96,7	106,9
Металлисты	110,6	286,1	553,1	526,2	561,6	587,9	489,0	459,7	444,3	465,6	518,6	528,6	549,8	591,0
Печатники	34,3	43,9	75,2	56,3	81,6	93,9	70,6	55,6	65,4	71,2	78,0	77,9	84,0	90,3
Пищевики	17,3	76,6	124,7	215,4	319,1	391,5	239,8	178,4	206,4	226,5	269,1	256,5	271,7	323,0
Сахарники	—	—	1,0	29,0	69,3	50,8	43,9	31,0	33,2	38,4	48,2	51,2	71,0	117,8
Строители	7,8	68,2	73,9	158,9	299,5	355,6	251,1	103,4	107,3	129,9	245,0	208,3	274,0	299,8

Текстильщики . . .	69,8	437,1	553,5	382,2	373,8	428,1	364,2	380,8	435,5	457,2	476,1	494,5	514,7	595,6
Химики	11,1	58,9	88,2	182,3	194,9	182,9	154,3	139,4	137,4	145,8	156,3	164,3	164,4	172,8
Швейники	19,1	54,2	76,6	104,2	159,5	176,4	90,4	56,2	49,3	50,3	52,6	53,9	58,1	64,3
Водники	—	—	199,9	187,9	245,1	286,8	222,8	139,7	120,4	132,7	124,4	123,6	133,8	133,2
Железнодорожники .	—	—	500,0	1.200,1	1.032,1	1.127,5	940,3	769,6	636,2	665,6	738,1	765,5	760,7	806,7
Местн. транспорт. .	2,9	58,8	81,6	68,5	127,5	203,1	147,5	106,0	116,7	122,9	139,1	141,3	153,4	163,5
Нар. связь	0,1	11,4	58,6	123,4	189,8	197,1	140,3	111,8	107,2	103,4	101,3	99,3	99,8	101,5
Раб. искусств. . .	0,7	5,2	27,6	40,3	106,4	137,8	812,0	542,2	67,7	70,5	68,4	71,9	69,2	74,5
» просвещения .	—	2,2	27,3	204,7	433,7	651,3	—	—	381,6	414,3	477,7	497,8	534,2	556,9
Медикосантруд. . . .	1,3	43,5	110,3	250,3	482,4	587,9	488,6	345,1	283,0	298,4	331,9	337,6	348,4	363,8
Совработники . .	12,4	123,9	567,8	618,0	882,5	1.067,3	849,0	577,0	512,8	536,2	642,7	690,8	741,3	847,3
Коммун. хозяйство .	6,4	158,7	204,8	156,2	179,4	223,8	158,1	124,4	140,7	144,9	174,0	175,0	178,4	192,1
На питание	0,1	33,6	58,9	62,7	109,7	135,3	53,6	39,9	41,8	50,0	69,6	80	96,4	125,9
Нераспр. по союзам	387,1	354,8	72,2	—	—	—	—	60,0	4,0	—	—	—	—	—
Всего . .	693,3	1.946,2	3.706,8	5.222,0	6.856,9	8.418,4	6.740,0	5.033,0	4.577,4	4.840,6	5.551,0	5.621,0	6.036,7	6.601,7

% членов союзов среди работающих с 1/I 1923 г.—1/I 1925 г.

Союзы.	На 1 января 1923 г.	На 1 июля 1923 г.	На 1 января 1924 г.	На 1 янва 1925 г.
Рабземлес	95,9	90,9	86,6	75,4
Бумажники	97,2	93,9	92,9	93,6
Горнорабочие	86,0	88,5	88,4	92,1
Деревообделочники	82,2	78,8	83,5	84,4
Кожевники	92,7	95,0	94,1	93,2
Металлисты	92,1	90,2	93,3	89,2
Печатники	98,6	98,9	98,0	94,8
Пищевики	96,0	95,3	94,0	90,8
Сахарники	89,7	39,1	51,9	85,5
Строители	92,6	92,2	92,8	90,3
Текстильщики	99,0	97,4	97,6	95,8
Химики	94,7	94,6	93,8	90,7
Швейники	98,8	97,8	95,4	94,2
Итого	93,4	90,1	91,9	91, 6
Водники	91,5	93,6	96,7	95,8
Железнодорожники	91,7	95,5	95,2	93,9
М. транспортники	95,9	97,1	96,7	96,2
Нарсвязь	97,3	98,7	98,2	98,9
Итого	93,2	95,8	95,9	94,8
Рабис	96,0	95,7	94,8	92,7
Медикосантруд	95,8	96,5	96,4	96,0
Просвещение	91,5	91,4	90,6	88,9
Совработники	89,2	85,2	87,6	83,6
Итого	91,7	89,9	90,5	87,8
Комхоз	93,7	94,8	95,1	93,1
Питание	97,0	96,3	91,1	90,3
Итого	95,4	95,1	94,3	92,4
Всего	93,2	91,2	92,0	90,1

ср/952
1941

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО РСФСР

МОСКВА — ЛЕНИНГРАД

ВОПРОСЫ ТРУДА

Бризон П. История труда и трудящихся. Перев. с франц. М. А. Дьяконова. Стр. 446. Ц. 1 р. 50 к.

Гвоздев, С. Записки фабричного инспектора. Из наблюдений и практики в период 1894—1908 г. г. Изд. 2-е Стр. 227. Ц. 2 р.

Герц, П. и Зайдель, Г. Рабочее время, заработная плата и производительность труда. Данные о социально-политическом и экономическом значении восьмичасового рабочего дня в Германии и за границей. Перев. с нем. И. Сольца. Стр. 228. Ц. 1 р. 70 к.

Гуревич, А. Заработная плата прежде и теперь. Стр. 32. Ц. 7 к.

Каплун, С. И. Основы общей гигиены труда. Ч. I. Отдел I. Гигиена труда, как часть социальной гигиены. Стр. 215. Ц. 3 р. 25 к.

Кельш, Ф. Общая промышленная гигиена и профессиональная патология. Перев. с нем. проф. К. Д. Кардашева и д-ра Л. А. Сыркина. Под ред. и с предисл. С. И. Каплуна. Стр. 352. Ц. 3 р.

Крушевский, С. и Здзярский, М. Быт рабочих в Польше 1913—1921 г.г. Перев. с польск., с предисл. В. П. Друнина. Стр. 134. Ц. 60 к.

Ловстон, Джен. Труд и капитал в Америке. Перев. с английского Н. А. Алексеева. Изд. 2-е. Стр. 235. Ц. 1 р. 80 к.

Панкратова, А. Фабзавкомы России в борьбе за социалистическую фабрику. Под ред. М. Н. Покровского. Стр. 426. Ц. 2 р.

Стопани, А. М. Нефтепромышленный рабочий и его бюджет. Дополнено статьей того же автора: „Бюджет московского рабочего". Вступит. статья С. Г. Струмилина. С прилож. статей: „Бюджет бакинского нефтепромышленного рабочего в 1909—1923 г.г." В. Беленького и „Библиографический указатель литературы по рабочему бюджету" Е. Кадо. Изд. 2-е Стр. 172. Ц. 4 р.

Рейснер, Л. Уголь, железо и живые люди. Стр. 109. Ц. 80 к.

ЗАКАЗЫ НАПРАВЛЯТЬ

В ТОРГОВЫЙ СЕКТОР ГОСИЗДАТА РСФСР

Москва, Ильинка, Богоявленский пер., 4.
Тел. 1-91-49, 5-04-56 и 3-71-37.

Ленинград, „Дом Книги", Проспект 25 Октября, 28. Тел. 5-49-32 и во все отделения и магазины госиздата РСФСР.

ОТДЕЛ ПОЧТОВЫХ ОТПРАВЛЕНИЙ ГОСИЗДАТА

(Москва, Ильинка, Богоявленский пер., 4) высылает все книги немедленно по получении заказа почтовыми посылками или бандеролью наложенным платежом. При высылке денег вперед (до 1 руб. можно почтовыми марками) ПЕРЕСЫЛКА БЕСПЛАТНО.

5R84

2 р. 50 к.